



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 128**  
**din data de 22.03.2023**

**Dosar nr. 905/2021**

**Petiția nr. 8495/09.11.2021**

**Petent:**

**Parte reclamată: Euler Hermes SA Bruxelles Sucursala București**

**Obiect:** petenta reclamă că superiorul direct al acesteia a avut o serie de comportamente nepotrivite, considerând, astfel, că este hărțuită moral la locul de muncă

### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor**

2. **Euler Hermes SA Bruxelles Sucursala București** cu sediul în București, Șos. Pipera 46D - 46E - 48, sector 2, **reprezentată convențional de și cu sediul procesual ales la Grigorescu, Ștefănică și Asociații SPARL** cu sediul în București, str. Dionisie Lupu nr. 33, sector 2, e-mail: [office@bpv-grigorescu.com](mailto:office@bpv-grigorescu.com), [serban.dumitrescu@bpv-grigorescu.com](mailto:serban.dumitrescu@bpv-grigorescu.com) cu domiciliul în București, str. Ziduri între Vii nr. 19, bl. C, etaj 9, sector 2, angajată a **Euler Hermes SA Bruxelles Sucursala București** cu sediul în București, Șos. Pipera 46D - 46E - 48, sector 2

### **II. Procedura de citare**

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

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 8445/24.11.2021 a fost citată petenta iar prin adresele înregistrate sub nr. 8865/24.11.2021 au fost citate părțile reclamate, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 9195/7.12.2021 petenta își exprimă acordul ca soluționarea cauzei să se realizeze în lipsă.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 9649/21.12.2021 partea reclamată Euler Hermes SA Bruxelles Sucursala București solicită ca soluționarea cauzei să se realizeze în prezența părților, fie în format fizic, fie on-line, prin intermediul aplicației ZOOM, iar prin adresa înregistrată sub nr. 9753/27.12.2021 depune note scrise.



7. În consecință, s-a dispus citarea părților prin adresele înregistrate sub nr. 997/09.02.2022, pentru termenul stabilit de Consiliu, pentru data de 21.02.2022, prin intermediul aplicației ZOOM. Prin citație, au fost comunicate petentei și punctele de vedere depuse de către partea reclamată.

8. Procedură legal îndeplinită.

9. Petenta, prin adresa înregistrată sub nr. 1308/18.02.2022 precizează că nu va participa la ședina de audiere online și reiterează solicitarea ca soluționarea sesizării să se realizeze și în lipsă, având în vedere și faptul că Sentința nr. 3517/19.11.2021 în Dosarul nr. 692/93/2021 de către Tribunalul Ilfov a rămas definitivă prin neapelare.

10. Partea reclamată, prin adresa înregistrată sub nr. 1325/21.02.2022 depune note scrise prin care invocă excepția prescripției dreptului material al CNCD de a aplica sancțiunea amenzii.

11. La termenul stabilit, la audierea on-line au participat doar părțile reclamate.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 2029/18.03.2022 respectiv nr. 2047/21.03.2022, partea reclamată depune la dosar copie legalizată definitivă a Sentinței civile nr. 3517/19.11.2021 pronunțată în dosarul nr. 692/93/2021 de către Tribunalul Ilfov.

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 2510/06.04.2022 partea reclamată R.G. depune note scrise care sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 2914/20.04.2022.

### **III. Susținerile părților Susținerile petentei**

14. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 8495/09.11.2021 petenta susține că a fost angajată a Euler Hermes S.A. Bruxelles Sucursala București, din data de 15.02.2018 când a semnat Contractul individual de muncă nr. 128/15.02.2018, funcția ocupată fiind de Controlor financiar, activitatea începând efectiv la data de 01.03.2018.

15. Pentru că și-a îndeplinit cu succes sarcinile ce i-au fost atribuite, fiind singură în întregul departament până la întoarcerea din concediu de creștere copil al superiorului direct, G. R., în luna iunie 2018, i-a fost propusă o mărire de salariu, fiind încheiat în acest sens Actul adițional la CIM în data de 29.06.2018.

16. La întoarcerea din concediu maternal a G.R. (actualul manager al departamentului în care a activat și superiorul direct) a fost avertizată de către directorul general (A. W. - Head of Competence Center) cu referire la comportamentul nepotrivit al acesteia, spunându-i că, dacă ceva este în neregulă, să îi raporteze imediat, întrucât până la acel moment avusese și dumnealui câteva discuții telefonice neplăcute cu ea.

17. În luna decembrie 2018, petenta a intrat în concediu maternal, iar până la acel moment G. R. nu reușise să își însușească toate procedurile de raportare pe care ar fi trebuit să le efectueze, motiv pentru care, chiar dacă intrase în concediu, petenta a continuat să facă respectivele rapoarte până când i-au cerut cei de la birou să predau laptopul. După intrarea în concediu maternal, în departamentul au mai venit încă două persoane având denumirea posturilor de Controlor Financiar.

18. Cu privire la partea reclamată G. R., petenta arată că fiind în curs de însușire a noilor atribuții și știind că este cunoscută cu o "reputație" de persoană agresivă, care nu se dă înapoi de la a folosi expresii jignitoare la locul de muncă, și cu care în general toți colegii lucrează foarte greu, inițial a încercat și a reușit să îi câștige încrederea, convingând-o de faptul că ar fi prietene, acest lucru petrecându-se până în luna noiembrie 2020 când petenta a revenit din concediul maternal.

19. **Primul comportament nepotrivit** al lui G.R. a fost atunci când, în timpul unei conversații telefonice cu puțin timp înainte să se întoarcă la serviciu, i-a spus că trebuie să răspundă celor de la HR cu privire la programul de lucru, dacă va alege 6 ore sau 8 ore până împlinirea vârste de 2 ani copilului (adică ianuarie 2021); aceasta pe un ton

ridicat și extrem de agresiv i-a spus: *"te întorci să lucrezi sau să eviți munca? nu dă bine să optezi pentru 6 ore"*. Astfel că, de la întoarcerea la serviciu, din 16.11.2020, a lucrat conform unui program de lucru de 8 ore/zi.

**20. Al doilea comportament nepotrivit** a avut loc în data de 17.11.2020 când a avut prima ședință cu G.R. și cu A. de B. pentru a-i spune ce tip de raport trebuie să preia, dar din cauza unor probleme tehnice cu platforma pe care trebuia să fie ținută ședința (Webex) petenta nu s-a putut conecta. I-a trimis imediat un print-screen cu eroarea, apoi a sunat-o pe G. R. pentru a o ruga să anunțe de problemă, dar aceasta a început să țipe la spunându că nu este problema ei *"cum îl anunț și ce fac, că pe ea nu o interesează"* și să se descurce singură. Deși a fost contrariată de răspunsul și atitudinea acesteia, pentru a realiza totuși ședința i-a propus lui GR să mute ședința pe altă platforma (Skype), dar pur și simplu nu a vrut fără nicio justificare repetându-i într-un mod foarte agresiv aceleași lucruri și închizându-i telefonul. Astfel, i-a trimis un mesaj celeilalte persoane participante la ședință (domnul A. de B.) spunându-i care este problema și că nu se poate conecta și i-a propus și lui varianta de a se conecta pe altă platforma și acesta a fost de acord. Pentru nici acolo nu se puteau auzi tot din motive tehnice, a anunțat problema la IT deschizând tichet (așa este procedura internă). Ulterior, petenta și A. de B. au reușit să corespundeze pe whatsapp.

21. Cu privire la acest comportament al G. R., petenta i-a spus a doua zi directorului general iar răspunsul acestuia a fost: *"Știi că G. este dură uneori"* și *"Voi discuta cu ea"*. Cu toate că a avut o discuție cu ea, comportamentul nu s-a modificat, ulterior fiind mai agresiv, producându-i petentei un stres permanent, fiind-i teamă să o mai întreb ceva. Chiar și o situație banală cum ar fi trimiterea unei invitații la o ședință era motiv de reacție agresivă din partea acesteia.

**22. Al treilea comportament nepotrivit** s-a manifestat raportat la transmiterea unei invitații, în sensul că după ce a trimis invitația la ședință, G.R. a sunat cu aceeași abordare agresivă și ofensatoare: *"Tu nu știi să verifici în calendar înainte să trimiți invitația? Am altă ședință la ora aia!"*. Verificând din nou, i-a trimis print screen cu calendarul unde se vedea că nu avea nimic stabilit la ora respectivă. Nu a mai avut nicio reacție după ce i-a trimis print-screen- ul.

**23. Al patrulea comportament nepotrivit** s-a manifestat într-o situație când, trecând câteva minute (mai puțin de 10 minute) de când îi trimisese un mesaj pe Skype, și a sunat-o cu aceeași agresivitate, spunându-i: *"Apari online și nu ești la laptop să răspunzi la mesaje! Unde ești?"*.

**24. Al cincilea comportament nepotrivit** a avut loc pe data de 17.12.2020 când aceasta a sunat-o pe petentă țipând, jignind-o și amenințând-o timp de 30 de minute, repetându-i: *"te voi teroriza"*, *"voi fi freak control cu tine"*, *"vei simți că sunt tot timpul lângă tine să urmăresc tot ce faci"*, *"ești 0, ze-ro, pe fruntea ta scrie un mare 0"*, *"este evident că tu nu poți face conexiuni (la creier se referea), o să le fac eu în locul tău pentru că eu pot!"*, *"o să te mut după proiectul ăsta"* - (se referea la raportarea către grup), motivul acestei reacții fiind o neînțelegere referitoare la disponibilitatea unor date pentru un raport - date despre care petentă le putea extrage dintr-un alt raport, cu toate că încercase să discut cu G.R. înainte, dar îi spusese ca de fiecare dată: *"nu am timp de tine"*. Petenta precizează că înainte de ședință nu a întrebat-o nimic despre raportul pe care ar fi trebuit să îl facă împreună, așa cum a fost solicitarea ei.

25. Din 18.12.2020 a început comportamentul discriminator și ofensator al G.R., punând în aplicare tot ce i-a spus în ziua precedentă:  
- i-a alocat task-uri pe care nu le făcea decât în situația în care lipseau în același timp alte două colegi de departament;



- i-a dat e-mail în care i-a spus că a fost sfătuită să o mute din proiect; petenta a întrebat-o dacă a fost sfătuită după ce a amenințat-o cu o zi înainte că o mută, iar răspunsul ei a fost că din poziția ei de manager poate să facă asta;
- în aceeași zi i-a dat într-o oră 19 e-mail-uri pe diferite teme (un e-mail la fiecare 3 minute);
- i-a impus alte rapoarte pe care ar trebui să le preia pentru raportarea către grup;

26. Toate aceste aspecte au fost relatate telefonic directorului general pe 18.12.2020, iar el i-a spus că va discuta cu R.G., iar dacă nici după această discuție nu se schimbă nimic și consideră că o hărțuiește, să se adreseze departamentului de HR.

27. Ca urmare a discuției pe care directorul general a avut-o cu G.R., în următoarea zi lucrătoare (21.12.2020), petenta a primit un e-mail în care spune multe lucruri cu scopul de a o discredita: că ar fi multiple discrepanțe și nepotriviri între ce spun ea și care este realitatea descoperită ca urmare a unei discuții pe care a avut-o cu A. de B. pe 18.12.2020 (petenta a cerut lămuriri suplimentare, dar nu a primit răspuns), că feedback-ul lui A. de B. referitor la preluarea raportului ar fi nesatisfăcător la adresa petentei, cu toate că acesta i-a spus: "*îți voi spune și ție ce i-am spus și ei: nu ești încă la capacitate de 100%, dar cu siguranță sunt mulțumit cu ce faci*", și că petenta s-ar fi "plâns" lui G.R. de A. de B. că o deranjează ("chasing") cu prea multe telefoane, lucru total fals.

28. Petenta arată că și-a îndeplinit tot timpul sarcinile de serviciu fără probleme, a colaborat tot timpul foarte bine cu cei cu care a interacționat, nu a avut conflicte iar evaluările făcute de directorul general, chiar și de G.R. au fost pe măsură.

29. Ca urmare a celor petrecute la serviciu, petenta consideră că a fost supusă în mod repetat la abuzuri și acte de discriminare și hărțuire, chestiuni care au avut un impact direct și în ceea ce privește sănătatea, având stări permanente de rău, motiv pentru care a fost la medicul de familie care a spus că și-a dat bila peste cap pe sistem nervos și i-a dat concediu medical. Ulterior, stare de sănătate s-a agravat și a primit concediu medical pentru anxietate, tratament și trimitere pentru control psihiatric specializat (concediu medical din 22.12.2020 până în 29.01.2021). Mai mult, pe fondul afectării stării de sănătate a urmat și ședințe de psihoterapie.

30. Cu toate ca toate cele petrecute în desfășurarea raporturilor de muncă au fost transmise departamentului de HR, iar directorul general are cunoștință de aceste probleme, cu toate acestea din partea angajatorului nu a primit nicio reacție.

31. Petenta arată că accesul pe platforma aferentă departamentului de HR cât și în sistem, i-a fost restricționat, cu toate că din recomandarea primită din partea angajatorului, aceasta recunoaște că nu a avut sancțiuni disciplinare; a respectat regulamentele și procedurile interne și nu a adus prejudicii materiale angajatorului.

32. Concluzionând, în contextul situației de fapt descrise, acțiunile punctuale și cu caracter repetitiv ale doamnei G R îmbracă forma unor acte de hărțuire morală.

33. Se depun înscrisuri.

### **Susținerile părții reclamate Euler Hermes SA Bruxelles Sucursala București**

34. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 9753/27.12.2021, partea reclamată invocă autoritatea de lucru judecat, care presupune că, în măsura în care anumite chestiuni litigioase au fost dezlegate de către o instanță de judecată, această dezlegare se impune cu autoritate de lucru judecat. În speța de față, prin Sentința de fond, instanța de judecată a statuat că faptele invocate de către petentă, aceleași atât în dosarul de pe rolul Tribunalului Ilfov, cât și cele din prezentul dosar, nu constituie hărțuire morală.

35. Se arată că între partea reclamată și petentă s-au desfășurat raporturi de muncă în baza contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 128/15.02.2018 în Registrul General de Evidență a Salariaților încheiat pe durată nedeterminată, cu începerea activității de la data de 01.03.2018, pentru funcția de Controlor financiar, cod COR 121121. În cursul lunii decembrie 2018, petenta a intrat în concediu pentru creșterea

copilului, iar începând cu data de 16.11.2020, aceasta s-a întors din concediu pentru creșterea copilului și a reluat relațiile de muncă. Ulterior, în 23.02.2021, petenta a solicitat încetarea Contractului de Muncă, prin acordul părților, în temeiul dispozițiilor art. 55 lit. b) Codul muncii, începând cu data de 01.03.2021.

36. Partea reclamată informează că pe rolul Tribunalului Ilfov există dosarul nr. 692/93.2021 din data de 18.03.2021, în care petenta a pretins că a fost subiectul unor acte de hărțuire morală din partea superiorului său direct, doamna G.R., angajată a Sucursalei, și a solicitat instanței:

- obligarea la luarea măsurilor legale ce se impun pentru stoparea actelor de hărțuire la locul de muncă efectuate de către superiorul său direct, G.R., precum și prevenirea și combaterea unor astfel de acte viitoare;
- obligarea la plata unei sume de 110.000 lei reprezentând daune morale și materiale rezultate din derularea raporturilor de muncă statornicite prin Contractul de Muncă;
- obligarea la plata cheltuielilor de judecată.

37. Prin Sentința civilă nr. 3517/19.11.2021 pronunțată în dosarul nr. 692/93/2021, Tribunalul Ilfov a respins, ca netemeinică, cererea de chemare în judecată formulată de petentă, sentința de fond fiind comunicată Sucursalei în data de 23.12.2021 cu apel în termen de 10 zile.

38. Partea reclamată susține că cele cinci pretinse comportamente ale lui G.R. față de petentă nu reprezintă hărțuire morală, pe următoarele considerente:

- **în ceea ce privește primul comportament nepotrivit, discuția telefonică**, aceasta s-ar fi desfășurat în timp ce petenta se afla în concediu de creștere a copilului, când avea contractul de muncă suspendat, deci nu era îndeplinită condiția ca hărțuirea morală să fie săvârșită în legătura cu relațiile de muncă deoarece ele nu existau. De asemenea, fiind o discuție între prietene, nu poate avea conotații de hărțuire morală. De menționat că relația de prietenie dintre petentă și partea reclamată a fost recunoscută și în fața instanței de judecată.

39. Instanța a reținut: „*Tribunalul reține lipsa tipicității faptei în raport de cele statuate de normele în vigoare. Astfel, având în vedere statuarea expresă a normei incidente în sensul că hărțuirea se realizează cu privire la raporturile de muncă, tribunalul subliniază că acestea erau suspendate la data conversației (paragraf 2.9 cerere de chemare în judecată - paragraful 1.7 din Sesizare n.n.). Mai mult, chiar dacă o astfel de afirmație ar fi avut loc în timpul programului de lucru și în raport de îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, tribunalul apreciază că gravitatea faptei este una redusă și că martora indicată a avut mai degrabă un comportament necolegial decât unul hărțuitor în sensul normelor expuse*”.

- **în ceea ce privește al doilea comportament nepotrivit, problemele tehnice de conectare la ședința online**, acesta ar putea fi un comportament nepotrivit în relațiile de muncă, dar nu din perspectiva hărțuirii morale ci din cea a lipsei de colegialitate.

40. Instanța a reținut: „*este indiscutabil că atitudinea aceleiași martore este demnă de a crea tensiune și stres emoțional reclamantei, dar este departe de identificarea cu practicile hărțuitoare, astfel cum au fost acestea evidențiate în doctrină și jurisprudență de-a lungul timpului*”.

- **în ceea ce privește al treilea comportament nepotrivit**, abordarea agresivă și ofensatoare, partea reclamată susține că pretinsele vorbe nu ar putea avea o asemenea încărcătură încât să reprezinte hărțuire. De asemenea instanța a reținut: „*tribunalul reține că nici acest gest al martorei nu poate fi încadrat la hărțuire morală*”.

- **în ceea ce privește al patrulea comportament nepotrivit**, pretinsa afirmație făcută, agresiv, reprezintă constatarea unei stări de fapt, o întrebare și nicidecum hărțuire. Cu privire la acest pretins comportament, instanța a statuat: „*nu se poate considera nici această atitudine a martorei, ca angajat al părții pârâte, una hărțuitoare, denigratoare sau care să ducă la deteriorarea relațiilor de muncă*”.

- **în ceea ce privește al cincilea comportament nepotrivit** se referă la niște pretinse afirmații dar care partea reclamată susține că nu i le-a adresat petentei, un astfel de comportament fiind intolerabil în cadrul oricăror relații de muncă, iar Sucursala nu ar tolera niciodată ca un angajat al său să facă aceste afirmații către un coleg. Instanța a reținut: *„mai mult, subliniază instanța faptul că acest ultim comportament ar fi putut reprezenta începutul unei reale hărțuiri morale a reclamantei de către superiorul său ierarhic de la locul de muncă. Dar, având în vedere lipsa caracterului de continuitate al acestor practici hărțuitoare, condiție esențială pentru reținerea vinovăției angajatorului, tribunalul va respinge și această alegație a reclamantei, constatând că reprezintă un caz nefericit cu caracter particular.”*

41. În privința pretinselor comportamente discriminatoare și ofensatoare ce au continuat, partea reclamată susține că acestea nu reprezintă hărțuire morală. Atribuțiile petentei rezultă din fișa postului, astfel că în exercitarea funcției, trebuia să îndeplinească „orice activități necesare pentru nevoile Companiei”. Ca atare, independent de prezența/absența colegilor de departament, petentei i se puteau aloca taskuri, sens în care și instanța a reținut că *„faptul că alocarea de sarcini suplimentare nu constituie un comportament interzis, cu atât mai mult cu cât acestea se realizau în timpul programului de lucru, erau în legătură cu activitatea în mod normal desfășurată de reclamantă și erau date chiar de superiorul său direct”*.

42. Referitor la faptul că G.R. a informat-o pe petentă că cineva i-a dat sfatul să o mute de pe proiect, partea reclamată susține că nu poate fi vorba de o amenințare, nici un element de natură a reprezenta o faptă de hărțuire morală deoarece se consideră că nu există niciun impediment ca un manager să realoce un angajat de pe un proiect pe altul, în cadrul relațiilor de muncă. La aceeași concluzie a ajuns și instanța: *„în ceea ce privește informarea reclamantei de sfatul de a o muta de pe un anumit proiect, instanța reține, de asemenea, lipsa hărțuirii, având în vedere că în atribuțiile de control ale martorei există și aceea de a repartiza și reloca personalul de la un proiect la altul”*

43. În privința celor 18 e-mail-uri primite în ziua de 18.12.2020, din care 16 sunt răspunsuri la email-uri anterioare) având ca subiect 3 teme, chiar dacă petenta susține că ar fi primit un email la fiecare 3 minute, se arată că această faptă nu poate constitui hărțuire morală deoarece emailurile sunt date în cadrul relațiilor și al programului de muncă și privesc, exclusiv, chestiuni legate de acestea, fiind vorba de un schimb normal de emailuri, în legătură cu sarcinile de muncă pe care angajații, inclusiv superiorul direct al petentei, trebuiau să le îndeplinească. Instanța reține de altfel *„imposibilitatea incidenței unei hărțuiri morale atât timp cât emailurile au fost transmise de către martoră, angajat al părții, în cadrul relațiilor și programului de muncă, în legătură cu chestiuni strict privitoare la acestea, fiind vorba exclusiv de un schimb tipic de corespondență în relația de subordonare dintre cele două”*.

44. O altă presupusă acțiune hărțuitoare presupunea întocmirea de rapoarte către grup, care face parte din sarcinile de serviciu ale petentei, așa cum rezultă din Fișa postului. Este evident că trasarea unor sarcini de muncă nu poate fi de natură a reprezenta un comportament care să echivaleze cu hărțuirea morală a petentei, fapt reținut și de instanță *„cu privire la hărțuirea prin alocarea altor rapoarte pe care să le lucreze pentru grup, tribunalul reține, de asemenea, caracterul neîntemeiat al alegației reclamantei cu privire la hărțuire”*

45. Prin notele scrise înregistrate sub nr. 1325/21.02.2022, partea reclamată invocă excepția prescripției dreptului material al CNCD de a aplica sancțiunea amenizii, raportat la faptul că în prezent, OUG nr. 137/2000 nu cuprinde nicio referire expresă la termenul în care se prescrie dreptul de a aplica sancțiunile contravenționale. Cu toate acestea, termenul de prescripție pentru aplicarea sancțiunii contravenționale este reglementat în legea generală care reglementează contravențiile, respectiv de OG nr.

2/2001. Astfel, art. 13 alin. (1) din OG nr. 2/2001 reglementează că „aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale se prescrie în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptei.”

46. În speța de față, petenta a invocat cinci pretinse comportamente ale părții reclamate G.R. care ar fi reprezentat fapte de hărțuire morală, primul comportament pretins nepotrivit a avut lor anterior datei de 16.11.2020, iar ultimul, în luna decembrie 2020. Având în vedere că începând cu data de 01.03.2021 Contractul de Muncă a încetat, rezultă că, dacă ar fi adevărate alegațiile petentei, orice fel de comportament nepotrivit nu putea surveni decât, cel mai târziu, până la data de 28.02.2021.

47. Prin raportare, termenul de prescripție reglementat de dispozițiile art. 13 alin. (1) din OG nr. 2/2001 s-a împlinit în data de 28.08.2021, iar data înregistrării petiției pe rolul CNCD a fost 09.11.2021, deci mult după împlinirea termenului de prescripție a dreptului de a aplica sancțiunea amenzii contravenționale.

48. Se depun înscrișuri.

### **Susținerile părții reclamate G.R.**

49. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2510/06.04.20221, partea reclamată, este angajată a Euler Hermes din 2008, iar din 19.05.2018 pe poziția de șef serviciu – Controlling Manager, după ce anterior a ocupat funcția de director financiar.

50. Odată cu preluarea poziției de Controlling Manager, la întoarcerea din concediul de maternitate/creștere copil, a început derularea de raporturi de muncă cu petenta, susținând-o în task-urile pe care le avea, gestionând situații tensionate pe care și le crease cu colegii din alte departamente de la care trebuiau să obțină informații pentru desfășurarea activității, fiind înștiințată de către șeful direct despre aceste probleme.

51. Petenta și-a manifestat tot timpul dorința de a lucra împreună cu partea reclamată G.R., inclusiv în discuțiile de socializare cu colegii, în remarcile personale pe whatsapp, insistând să lucreze cât mai mult împreună în pofida situației de sarcină. Motivațiile personale au determinat dorința petentei de a dezvolta o relație de prietenie, până la momentul revenirii la birou după concediul de creștere copil (au petrecut timp împreună fie cu partea reclamată, fie cu familia sa (copii împrietenindu-se), au vorbit zilnic (cu excepția weekend-ului în general), i-a dat sfaturi în orice situație, o relație bazată, din partea sa, pe sinceritate și încredere).

52. Referitor la mențiunile de „persoana agresivă”, „expresii jignitoare la locul de muncă”, pe care i le atribuie petenta susținând că le-ar fi știut din momentul în care a cunoscut-o, partea reclamată arată că nu a existat niciun moment în care aceste afirmații să se confirme în atitudinea sau comportamentul petentei, lucru care ar fi fost firesc să se întâmple dacă aceasta era realitatea, având în vedere dinamica relației de prietenie dintre ele, relație pe care a încurajat-o foarte repede și la care nu a renunțat până la revenirea la locul de muncă.

53. Partea reclamată, menționează că în discuțiile personale cu petenta, aceasta îi mărturisea „îmi vine să plâng de nervi!”, „sunt într-o stare de nu îți poți imagina”, „îmi vine să mă duc undeva și când mă întorc să fie toate rezolvate” și expune situația personală pe care o cunoștea, în care relațiile de familie erau precare și se regăsea neînțelegându-se cu ceilalți, având dificultăți în a se înțelege cu copiii, nereușind să gestioneze situațiile personale. Partea reclamată a încercat să o sfătuiască și să o îmbărbăteze.

54. În perioada revenirii la birou, partea reclamată a fost de acord ca petenta, în timpul programului de lucru, fără nicio obligație impusă de a recupera timpul de lucru, să meargă la masaj terapeutic la cabinetul unei prietene, în zilele de 04.12 și 10.12, aceasta presupunând deplasarea Corbeanca - București și înapoi.

55. Permanent a încercat să ajusteze taskurile astfel încât să reușească să se acopere cerințele de lucru. Când a revenit din concediile medicale, partea reclamată a hotărât și a transmis în scris că îi transfer taskuri uneia dintre colege astfel încât să aibă



o persoana apropiată permanent care să o susțină cu orice răspuns legat de nelămuririle pe care le avea la subiect, trebuind doar să urmarească pașii de procedură deja făcuți și funcționali, iar taskurile inițiale care nu erau realizate le-a transferat către o altă colegă având siguranța că se vor efectua la timp, ceea ce s-a și întâmplat.

56. **Primul comportament considerat nepotrivit** se referă la discuția telefonică avută înainte de întoarcerea la serviciu, când pe un ton ridicat și extrem de agresiv i-ar fi spus petentei: „*te întorci să lucrezi sau să eviți munca? Nu dă bine să optezi pentru 6 ore*”. Se arată că înainte de întoarcerea la serviciu, a existat contextul unei prietenii, și ca atare, nimic nu poate sugera ca partea reclamată să aibă o reacție violentă, agresivă, față de prietena sa, legat de momentul întoarcerii la birou.

57. **Al doilea comportament considerat nepotrivit** se referă la reacția avută de partea reclamată când petenta a fost în imposibilitatea de a se conecta, din motive tehnice, la o ședință prin intermediul platformei online Webex. Din conversația WhatsApp depusă la dosar nu există nicio urmă de agresivitate, violență verbală, din contră, doar un îndemn de a-l anunța pe A. de B. când se rezolvă problema, la care petenta a răspuns cu „OK”.

58. **Al treilea comportament considerat nepotrivit**, cel referitor la abordarea agresivă și ofensatoare din partea sa la programarea unei ședințe, partea reclamată susține că nu poate exista o asemenea abordare dacă i s-a atras atenția petentei că există o altă întâlnire.

59. **Al patrulea comportament considerat nepotrivit** se referă la faptul că în cadrul unei întâlniri petenta apărea online dar nu era la computer și nu răspundea la mesaje. Partea reclamată susține că ea, ca manager, remarcă că o persoană din echipa sa este indisponibilă într-o situație care îi cere atenția, și îi spune acest lucru, trebuie să se asigure că în programul de lucru, sunt disponibili la toate cerințele de lucru.

60. **Al cincilea comportament considerat nepotrivit** face referire la jignirile/amenințările pe care le-ar fi făcut partea reclamată în 17.12.2020 la adresa petentei. Partea reclamată susține că nu a spus acele expresii, în forma redată, sunt create alături în expresii care dau un alt sens, alt context, intenționându-se a se da o alta semnificație și a li se atribui o agresivitate care nu a fost în acest mod. În acea dată, la ședința de predare a statusului raportului pe care petenta trebuia să îl facă, s-a descoperit că aceasta i-a ascuns informații intenționat, pentru a profita de discuție și a o pune într-o lumina nefavorabilă pe G.R. Partea reclamată afirmă aceasta deoarece cu o zi înainte, a sunat-o pe petentă pentru a cere detaliile cele mai recente despre statusul raportului și problemele întâmpinate, iar aceasta a susținut că îi lipsesc date, că nu i se răspunde solicitărilor de date și că din acest motiv, nu a putut avansa cu raportul. În ședință, când fost expusă situația nepredării raportului către A.de B., petenta a intervenit și a afirmat că „*nu este adevărat, noi avem toate informațiile, G. a uitat acest lucru, și de aceea nu avem raportul făcut*”. De asemenea, A. de B. și-a arătat surprinderea în acea ședință că petenta nu i-a spus că poate ține ședințe pe Webex, aceasta motivând că a uitat să îl informeze că o poate accesa de câteva săptămâni (de fapt, petenta se plânsese cu 2 zile în urmă că A. de B. o ”hărțuiește” cu ședințe, telefoane, îi cere să își blocheze tot calendarul dintr-o zi). În contextul acestei situații (nu înțelege de ce petenta - prietena și colega sa - a procedat în acest mod, de ce a ascuns aspecte profesionale expunându-le diferit, de ce a pretins o hărțuire din partea lui A. de B. când de fapt el nu încerca decât să găsească soluții ea afirmând ca nu are Webex funcțional) partea reclamată a sunat-o și a încercat să afle ce s-a întâmplat pe un ton al vocii mai ridicat, pe fondul supărării create, dar nu violentă verbal și țipând, așa cum a invocat petenta. Aceasta nu a încercat să dezmințimă nimic, din contra a încercat să aibă o atitudine care să amplifice starea conflictuală. În cadrul convorbirii, i s-au solicitat petentei datele pe care ea a spus în ședința că le are. De fapt nu le avea, acest lucru aflându-l după ce a purtat o corespondență (mai multe e-mail-uri) pentru a primi răspunsuri care nu erau la subiectul



întrebărilor strict profesionale, de care depindea realizarea raportului, ci acuzații menite să o discrediteze pe G.R., fără un fundament real.

61. Din acel moment, partea reclamată a început să îi solicite confirmări scrise cu privire la taskurile petentei, lucru care o deranja, a înștiințat-o pe ea și șeful direct cu privire la statusul proiectelor în care era implicată petenta și, pentru că nu au fost pozitive acele evaluări (un proiect fusese livrat cu greșeli, celălalt era întârziat pentru că ascunsese informația legată de disponibilitatea datelor), petenta a lansat alte acuzații fără nicio baza reală, informații false.

62. Partea reclamată a înaintat o plângere către HR și șeful direct cu privire la atitudinea defăimătoare, denigratoare pe care petenta o manifesta față de ea, pe data de 24 decembrie. În perioada 23.12.2020 - 15.02.2021 petenta a depus mai multe concedii medicale, neinformând-o niciodată pe G.R., iar în data de 23.02.2021 a aflat de la șeful direct ca petenta și-a depus cererea de încetare a raporturilor de muncă, iar compania a acceptat-o.

63. În privința faptului că petenta a acuzat-o că îi alocă taskuri pe care nu le făcea decât în situația în care lipseau în același timp alte două colegi de departament, se arată că un coleg din echipă face ca și activitate normală de lucru, în program normal de lucru, până la 200 de rapoarte într-o lună, iar petenta, având în vedere că avea alocate realizarea de rapoarte doar săptămânal (Operațional KPIs), trimestrial (Productivity report), lunar (Environmental report) sau Daily tickets, în absența uneia sau a ambelor colegi - raport de 10 - 20 minute dimineața, nu a fost într-o situație de solicitare la un ritm de lucru normal, fiind susținută de colegii de echipă, până la plecarea din companie.

64. În ce privește e-mail-ul prin care îi comunica că a fost sfătuită să o mute din proiect, partea reclamată susține că nu consideră că a fost o amenințare, deoarece petenta nu livra la timp și corect ce trebuia să realizeze în proiect, iar G.R., ca manager alocă/distribuia cât mai eficient cererile de rapoarte în echipă, astfel încât să se realizeze la timp și corect.

65. În privința celor 19 e-mail-uri la care face referire petenta în petiție, acestea erau solicitări ce au privit lămurirea unor aspecte strict profesionale („avem datele?") dar răspunsurile primite erau la alt subiect și cu acuzații la adresa părții reclamate.

66. Trasarea sarcinilor face parte din activitatea pe care o desfășoară partea reclamată în calitate de manager, existând cereri de rapoarte care trebuiau produse în echipă (fiecare primind rapoarte) într-un anumit termen (deadline) și corect, motiv pentru care petenta a trebuit să preia pentru raportare către grup.

67. Depune înscrisuri.

#### IV. Cadrul legal aplicabil

68. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ **Constituția României**

**Art. 1** „(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

**Art. 4** „(2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*”

#### Art. 16 – Egalitatea în drepturi

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

*(2) Nimeni nu este mai presus de lege.*

*(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.*

*(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”*

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată2**

**Art. 2** *„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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. 2** *”(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.*

*(5<sup>1</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:*

*a) conduită ostilă sau nedorită;*

*b) comentarii verbale;*

*c) acțiuni sau gesturi.*

*(5<sup>2</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”*

✓ **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**

**Art. 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte**

*”(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.*

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

✓ **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

**V. Motivele de fapt și de drept**

69. **În fapt**, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele (comportamentele nepotrivite) sesizate de către petentă și săvârșite de către superiorul direct sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire morală la locul de muncă.

70. **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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar 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 invocate de către partea reclamată. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția prescripției dreptului de a aplica sancțiunea amenzii contravenționale pe motiv că au trecut 6 luni de la săvârșirea faptei și autoritatea de lucru judecat.

71. În ceea ce privește excepția prescripției dreptului de a aplica sancțiunea amenzii contravenționale pe motiv că au trecut 6 luni de la săvârșirea faptei, Colegiul director urmează a o respinge pe motiv că trebuie avute în vedere considerentele Hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene pronunțate în cauza C-81/12, privind interpretarea art. 2 alin. (2) lit. a), a art. 10 alin. (1) și a art. 17 din Directiva 78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament. Potrivit celor stabilite de CJUE, imposibilitatea aplicării sancțiunii contravenționale cu amendă în cauzele de discriminare după expirarea termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei, conform prevederilor art. 13 alin. (1) din OG nr. 2/2001, este contrară art. 17 din Directiva 2000/78, sub aspectul că sancțiunile în cazurile de discriminare trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.

72. Prin urmare, aplicarea prescripției răspunderii contravenționale reglementată de norma națională general O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor în privința faptelor de discriminare nu este conformă cu dreptul Uniunii Europene care reclamă sancționarea unor fapte de discriminare, prin sancțiuni cu caracter efectiv proporțional și disuasiv.

73. Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu au natura juridică a unui proces-verbal de constatare și sancționare a contravenției, ci a unui act administrativ-jurisdicțional (a se vedea deciziile Curții Constituționale nr. 997/07.10.2008, nr. 1096/15.10.2008, nr. 1470/10.11.2009 și nr. 278/23.05.2013), care nu se supune dispozițiilor de formă, de conținut, de înștiințare și/sau de prescripție prevăzute de OG nr. 2/2001, ci dispozițiilor din OUG nr. 137/2000.

74. Prevederile OG nr. 2/2001 se aplică numai în situația în care legea specială nu conține dispoziții derogatorii de la dreptul comun și numai în cazul în care sunt compatibile cu natura juridică de act administrativ-jurisdicțional a hotărârii adoptate de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

75. Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că înlăturarea de la aplicare a legii generale ori de câte ori există o dispoziție specială într-o materie dată, nu trebuie să fie expresă, fiind de la sine înțeleasă, întrucât este consecința directă a principiului specialia generalibus derogant.

76. De asemenea, Colegiul director constată că nu se poate reține autoritatea de lucru judecat, având în vedere că CNCD nu este instanță de judecată. Jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ - jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.) iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin. (6) (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin. (7) (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin. (9) (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

77. Conform cazuisticii instanțelor de judecată, cauzele aflate spre soluționare în fața CNCD au un alt obiect, și anume constatarea unei fapte contravenționale, altele decât cele soluționate de instanțe (cum ar fi spre exemplu constatarea unei fapte delictuale civile).

78. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

79. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala 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.”*

80. Totodată, la art. 2 alin. (5), Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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”*.

81. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

82. În ceea ce privește probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. (6): *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”* Totodată, potrivit art. 4 din Directiva Consiliului 97/80/CE: *„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”*

83. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, 10 martie 2005, Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez, 9 februarie 1999, B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive, 3 octombrie 2006, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: *„în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv”* (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008); *„privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuția sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat”* (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

84. Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că faptele invocate în petiție sunt identice cu cele deduse judecării prin dosarul nr. 692/93/2021 aflat pe rolul Tribunalului Ilfov Secția Civilă având ca obiect *obligația de a face*, cauză în care instanța s-a pronunțat prin sentința civilă nr. 3517/19.11.2021 în sensul respingerii cererii formulate de reclamantă. Analizând fiecare capăt de cerere, instanța a respins cererea formulată de reclamanta P.A.A. în contradictoriu cu Euler Hermes S.A. Bruxelles Sucursala București.

85. Astfel, în privința presupuselor fapte de hărțuire, cele cinci comportamente considerate nepotrivite, reclamate de către petentă, instanța de judecată a constatat că nu a existat un comportament interzis pe care superiorul direct al petentei, R. G., să îl fi exercitat cu privire la aceasta, iar cele cinci comportamente nepotrivite, presupuse fapte de hărțuire, nu există.

86. În privința primului presupus act de hărțuire, petrecut în perioada în care petenta se afla încă în concediu de creștere copil, instanța reține *"lipsa tipicității faptei în raport de cele statuate de norme în vigoare. Astfel, având în vedere statuarea expresă a normei incidente în sensul că hărțuirea se realizează cu privire la raporturile de muncă, tribunalul subliniază că acestea erau suspendate la data conversației. Mai mult, chiar dacă o astfel de afirmație ar fi avut loc în timpul programului de lucru și în raport de îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, tribunalul apreciază că gravitatea faptei este una redusă și că martora indicată a avut mai degrabă un comportament necolegial decât unul hărțuitor în sensul normelor expuse."*

87. În ceea ce privește cel de-al doilea comportament presupus hărțuitor, și anume pasivitatea și tonul folosit de partea reclamată la momentul când petenta i-a expus problemele întâmpinate cu privire la conectarea pe platformă la o ședință, instanța reține faptul că *"reclamanta a dovedit impedimentul cu privire la conectarea la platformă și imposibilitatea participării la ședință din motive tehnice..."* dar folosirea tonului ridicat al părții reclamate și adoptarea unei atitudini pasive și nepăsătoare în legătură cu problemele acesteia, nu demonstrează că a existat un comportament hărțuitor ci mai degrabă un comportament necolegial în relațiile de muncă.

88. Cu privire la cel de-al treilea presupus comportament hărțuitor, care s-a manifestat printr-o abordare agresivă și ofensatoare a părții reclamate față de petentă pentru că aceasta nu a verificat agenda înainte de a trimite invitația la o ședință, instanța a reținut că a existat un comportament neadecvat, lipsit de colegialitate și formalism.

89. În ceea ce privește cel de-al patrulea comportament considerat nepotrivit, care a constat în mustrarea petentei pentru că apărea online pe Skype fără a răspunde la mesaje, instanța a apreciat că partea reclamată, în calitate de superior direct avea dreptul, în virtutea raporturilor de muncă să îi trimită mesaje, întrebări și să solicite răspunsuri în timp util, în timpul programului de lucru *"nu se poate considera nici această atitudine a martorei, ca angajat al părții pârâte, una hărțuitoare, denigratoare sau care să ducă la deteriorarea relațiilor de muncă"*.

90. În ceea ce privește al cincilea comportament considerat nepotrivit care se referă la niște pretinse afirmații, respectiv adresarea unor cuvinte în cadrul unei conversații telefonice, precum: *"te voi teroriza", "voi fi freak control cu tine", "vei simți că sunt tot timpul lângă tine să urmăresc tot ce faci", "ești 0, ze-ro, pe fruntea ta scrie un mare 0", "este evident că tu nu poți face conexiuni, o să le fac eu în locul tău pentru că eu pot!", "o să te mut după proiectul ăsta"* instanța a atras atenția asupra gravității limbajului folosit și a reținut că partea reclamată, ulterior, și-a cerut scuze pentru tonul și limbajul folosit. Cu toate acestea, *"...ar fi putut reprezenta începutul unei reale hărțuiri morale a reclamantei de către superiorul său ierarhic de la locul de muncă. Dar, având în vedere lipsa caracterului de continuitate al acestor practici hărțuitoare, condiție esențială pentru reținerea vinovăției angajatorului, tribunalul va respinge și această alegație a reclamantei, constatând că reprezintă un caz nefericit cu caracter particular."*

91. Colegiul director, mai reține că în virtutea relațiilor de prietenie anterioare, partea reclamată a favorizat-o pe petentă în privința volumului de muncă, încă de la întoarcerea din concediul de crește copil. Un coleg din echipă făcea ca și activitate normală de lucru, în program normal de lucru, până la 200 de rapoarte într-o lună, iar petenta, având în vedere că avea alocate realizarea de rapoarte doar săptămânal (Operațional KPIs), trimestrial (Productivity report), lunar (Environmental report) sau Daily tickets, în absența uneia sau a ambelor colege - raport de 10 - 20 minute dimineața, nu a fost într-o situație de solicitare la un ritm de lucru normal, fiind susținută de colegele de echipă, până la plecarea din companie. Cu toate acestea, partea reclamată, ca și superior ierarhic s-a considerat nemulțumit de lipsa de conformare a petentei (aceasta nu livra la timp și corect ce trebuia să realizeze), iar trasarea unor sarcini sau alocarea de sarcini suplimentare nu au constituit un comportament interzis pentru a putea fi catalogat ca presupusă faptă de hărțuire, cu atât mai mult cu cât acestea se realizau în exercitarea funcției, în timpul programului de lucru și făceau parte din atribuțiile rezultate din fișa postului a petentei. Mai mult, partea reclamată ca manager poate aloca/distribua cât mai eficient cererile de rapoarte în echipă, astfel încât să se realizeze la timp și corect, lucru reținut și de instanță *„în ceea ce privește informarea reclamantei de sfatul de a o muta de pe un anumit proiect, instanța reține, de asemenea, lipsa hărțuirii, având în vedere că în atribuțiile de control ale martorei există și aceea de a repartiza și reloca personalul de la un proiect la altul”*.

92. În privința celor 19 e-mail-uri la care face referire în petiție (din care 16 sunt răspunsuri la email-uri anterioare) având ca subiect 3 teme, Colegiul director reține că acestea erau solicitări ce au privit lămurirea unor aspecte strict profesionale, fiind vorba de un schimb normal de corespondență electronică în legătură cu sarcinile de muncă care trebuiau îndeplinite. Șirul de e-mail-uri au încetat la inițiativa părții reclamate deoarece răspunsurile nu erau la subiectul întrebărilor strict profesionale, de care depindea realizarea raportului, ci acuzații menite să o discrediteze pe aceasta, fără un fundament real. De altfel și instanța a reținut *„imposibilitatea incidentei unei hărțuirii morale atât timp cât emailurile au fost transmise de către martoră, anagajat al părții, în cadrul relațiilor și programului de muncă, în legătură cu chestiuni strict privitoare la acestea, fiind vorba exclusiv de un schimb tipic de corespondență în relația de subordonare dintre cele două”*.

93. Colegiul director mai reține că partea reclamată a înaintat o plângere către HR și șeful direct cu privire la atitudinea defăimătoare, denigratoare pe care petenta o manifesta față de ea, de la momentul când petentei i s-au solicitat confirmări scrise cu privire la taskurile care trebuiau realizate, lucru care o deranja, deoarece statusul proiectelor în care era implicată nu avea evaluări pozitive (un proiect fusese livrat cu greșeli, celălalt era întârziat pentru că ascunsese informația legată de disponibilitatea datelor). De asemenea, în perioada 23.12.2020 - 15.02.2021 când petenta a depus mai multe concedii medicale, partea reclamată, ca superior direct, nu fost înștiințată, iar despre depunerea cererii de încetare a raporturilor de muncă de către petentă, pe care compania a acceptat-o în data de 23.02.2021, a aflat de la șeful direct.

94. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosar, constată că aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire conform art. 2 alin. (5) coroborat cu art. 2 alin. (5<sup>1</sup>) din O.G. nr.137/2000, acțiunile părții reclamate nu au fost discriminatorii, nefiind un comportament care ar duce la crearea unui cadru de hărțuire.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se poate reține autoritatea de lucru judecat, invocată de către partea reclamată;

2. Respinge excepția prescripției dreptului de a aplica sancțiunea amenzii contravenționale invocată de către partea reclamată;

3. Aspectele sesizate nu constituie fapte de hărțuire conform art. 2 alin. (5) coroborat cu 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, republicată;

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:**

**BABUȘ Radu – Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**





## POPA Claudia Sorina – Membru

*Data redactării: 05.07.2023  
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu

