



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr.165 Din 05.04.2023

Dosar nr.: 621/2021

Petiția nr.: 5632/27.07.2021

Petent:

Reclamat:

Obiect: hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

cu adresa de corespondență la punctul de lucru (din mun. Brașov, str. Lungă nr. 250, et. 3, jud. Brașov) al S.C. Bismobil Kitchem S.R.L. (cu sediul în mun. Iași, str. Păcurari nr. 73-75Bis, ap. 3, jud. Brașov)

II. Procedura de citare a părților

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. 6532/11.08.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 6053/11.08.2021 au fost citate părțile reclamate pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 07.09.2021, ora 11:30, ședința de audiere desfășurându-se online pe aplicația Zoom, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citațiile au fost transmise părților cu poșta română, cu formular de confirmare de primire. Citația adresată petentei a fost transmisă pe adresa Cabinetului de Avocat, la dosar existând confirmarea de primire. Citațiile adresate părților reclamate s-au întors la sediul instituției, cu mențiunea de pe plic „*Aviz Lipsă domiciliu*”, motiv pentru care au fost retransmise, întorcându-se la sediul instituției cu mențiunea de pe plic „*Adresă incompletă. Nu sunt indicate scara și apartament.*” Citațiile adresate părților au fost transmise și prin intermediul e-mailului (pe adresele), în data de 28.09.2023, existând la dosar dovada transmiterii.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. La termenul de audieri petenta și partea reclamată C.B. au fost absente, partea reclamată L.B. a fost prezentă.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 7482/05.10.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa nr. 7936/21.10.2021).

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 7936/7937/7938 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării petiției.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

9. Prin petiția înregistrată sub nr. 5632/27.07.2021, petenta susține că în decursul lunii iunie 2021 colega de la locul de muncă, Cristina Balcan, în prezența directorului call center-ului, a avut ieșiri nervoase, creând o situație ostilă față de petentă prin afirmațiile: „vorbești prea mult” și „dacă nu îți ții gura o să te lovească”, în calitate de director al companiei, nu a luat nici o atitudine față de comportamentul părții reclamate.

10. Petenta susține că discuțiile purtate între aceasta și C.B. au avut loc pe fondul solicitării șefului call center-ului de a-i explica acesteia procedurile de muncă; în ziua următoare incidentului, C.B. și-a cerut scuze față de reacția avută, motivând că se află sub tratament medicamentos psihiatric întrucât suferă de anumite afecțiuni psihice.

11. Petenta precizează că în data de 11.06.2021 izbucnirea nervoasă a părții reclamate C.B. s-a repetat, tot în prezența șefului call center-ului, L.B., în biroul acestuia, dar cu o mai mare violență, ceea ce i-a provocat petentei o imensă stare de temere; partea reclamată C.B. a devenit isterică și a folosit o mulțime de jigniri.

12. Petenta precizează că nu s-a simțit în siguranță și că i-a fost teamă de reacțiile verbale violente ale părții reclamate C.B.

13. De asemenea, petenta susține că a fost nevoită să părăsească biroul de teamă și că, după programul de muncă, i-a solicitat telefonic șefului său să discute despre cele întâmplate, însă acesta i-a sugerat ca ar fi mai bine să își ceară scuze și să tolereze ieșirile kolegei de birou.

14. Petenta menționează că în data de 14.06.2021, în urma reacțiilor părții reclamate CB, i-a solicitat șefului să lucreze de la domiciliu, cererea fiindu-i aprobată.

15. Petenta susține că la data de 16.06.2021 i s-a solicitat telefonic să se prezinte la birou, unde a avut o discuție cu trei colegi și cu partea reclamată CB.; cele trei persoane au început să îi aducă acuzații și reproșuri, pe tonuri răstite și agresive verbal; partea reclamată CB s-a ridicat brusc de pe scaun și s-a îndreptat către petenta, ridicând mâna ca și când ar fi dorit să o lovească, în timp ce verbal îi spunea ca o va lovi, moment în care șeful punctului de lucru, L.B., s-a interpus între părți.

16. Petenta susține că a contactat telefonic pe directorul de resurse umane, iar aceasta i-a comunicat că este la curent cu dorința petentei de a demisia și că o felicită pentru alegerea aceasta întrucât există o situație tensionată în birou ce nu mai poate fi gestionată de către directorul L.B.; la finalul discuției petentei i s-a transmis că îi vor desface contractul de muncă dacă nu va demisiona.

17. Petenta susține că în urma acestor situații cu încărcătură emoțională, a suferit o paralizie la nivelul mâinii stângi, fiind nevoită a se prezenta la spital pentru acordarea de îngrijiri medicale.

18. Petenta menționează că în data de 17.06.2021 i s-a restricționat accesul la informații în cadrul companiei, L.B. și O.C. solicitându-i demisia.

19. Petenta arată că în data de 18.06.2021 a depus o sesizare și la ITM Brașov, înregistrată sub nr.13805/18.06.2021.

20. Petenta susține că societatea i-a desfăcut contractul de muncă în temeiul art. 31 din Codul Muncii.

21. Petenta apreciază că avea dreptul la un loc de muncă, unde astfel de violențe verbale să nu aibă loc, conduita părților reclamate, prin caracterul sistematic și repetitiv, aducându-i atingere demnității și integrității morale și conducând la pierderea locului de muncă.

22. Petenta menționează că cele descrise pot fi dovedite prin înregistrările video de la locul de muncă, biroul fiind dotat atât cu camere video cât și cu microfoane.

23. Petenta precizează că faptele expuse se încadrează în prevederile art. 5 indice 1 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, privind hărțuirea morală la locul de muncă.

24. Petenta anexează următoarele înscrisuri: contract individual de muncă; Fișa UPU; răspuns I.T.M. sesizare; împuternicire avocațială.

25. Petenta nu depune concluzii scrise.

Sușinerile părții reclamate 1 -

26. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7482 / 05.10.2021 partea reclamată susține că, în decursul lunii iunie 2021, a asistat în cadrul unei ședințe la o disensiune de opinii între fostele colege de muncă, ambele având ieșiri nervoase; având comportamente colerice, cele două persoane și-au adresat cuvinte și afirmații pe ton ridicat, ajungându-se la o ușoară stare conflictuală pe care a încercat să o aplaneze într-un mod cât mai elegant pentru a nu perturba starea de armonie a celorlalți colegi.

27. Partea reclamată menționează că atât N.D.N. cât și C.B. nu mai activează în prezent în cadrul societății întrucât comportamentul acestora nu a rezonat cu valorile companiei; mai mult decât atât, în momentul ieșirii nervoase, cele două persoane se aflau în perioada de probă în cadrul companiei.

28. Partea reclamată susține că implicarea sa în incidentul amintit (mult prea nuanțat raportat la adevăratele întâmplări și împrejurări) a fost de mediator între cele două părți și nicidecum de parte activă.

29. Partea reclamată menționează că este sceptic legat de partea medicală invocată de petentă, în limita cunoștințelor generale nespecializate, întrucât nu crede că un asemenea conflict minor poate isca o paralizie la nivelul mâinii stângi.

30. Partea reclamată solicită ca prezenta petiție să fie îndreptată către părțile active ale conflictului și anume N.D.N. și C.B.

31. Partea reclamată nu depune concluzii scrise.

Sușinerile părții reclamate 2-

-

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

32. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

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

Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008:

- **art. 11:** “(1) Petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde: a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției; b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional; c) obiectul petiției; d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția; e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere; f) semnătura. (2) Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.”
- **art. 20:** „(1) La primirea petiției titularul de dosar verifică petiția și, în cazul în care constată anumite lipsuri, pune în vedere petentului să completeze petiția de îndată. (2) În cazul în care petiția a fost primită prin poștă, petentului i se comunică în scris lipsurile ei, cu mențiunea că până la termenul acordat să facă completările necesare.”
- **art. 38:** „(1) Reclamatului i se comunică copii de pe petiție, precizându-se că se depune la dosar punctul său de vedere cu privire la obiectul petiției. (2) Punctul de vedere al reclamatului va cuprinde: a) numele, domiciliul sau reședința ori, pentru persoane juridice, denumirea și sediul. Dacă reclamatul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției; b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional; c) excepțiile de procedură pe care reclamatul le ridică la cererea petentului; d) răspunsul la toate capetele de fapt și de drept ale petiției; e) dovezile cu care se apără împotriva fiecărui capăt de cerere; când va cere dovada cu martori, reclamatul va arăta numele și domiciliul lor; f) semnătura.”
- **art. 63:** „(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, pronunțându-se cu prioritate asupra excepției.”
art. 73: “Consiliul soluționează sesizarea sau petiția prin hotărâre a Colegiului director.”
art. 74: “După sfârșitul dezbaterilor, membrii Colegiului director deliberază în secret, în ședință. Ședința de deliberare poate avea loc în aceeași zi sau la o dată ulterioară, stabilită de Colegiul director.”

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

- **art. 2 alin (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 alin. (5):** “Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”
- **art. 2 alin. (5¹):** “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.”
- **art. 2 alin. (5²):** “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.”
- **art. 2 alin. (5³):** “Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.”
- **art. 2 alin. (5⁴):** “Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.”
- **art. 2 alin. (5⁵):** “Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”
- **art. 2 alin. (5⁶):** “Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”
- **art. 2 alin. (5⁷):** “Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”
- **art. 15:** „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora

la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingeri, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale

- **art. 14 - Interzicerea discriminării:** *“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.*

Protocolul nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului

- **art. 1 - Interzicerea generală a discriminării:** *“Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”*

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

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

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

- **art. 1 - Obiectivul:** *„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”*
- **Art. 2 - Conceptul de discriminare, alin. 3:** *“Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.”*

V. Principiile de analiză

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

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

34. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

35. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare.

36. Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării.

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

38. Prin raportare la art. 15 din O.G. nr. 137/2000, se analizează dacă fapta sesizată constituie un comportament manifestat în public care vizează atingerea demnității ori/și crearea unei atmosfere de intimidare, ostilă, degradantă, ofensatoare, îndreptată împotriva unei persoane din cauza unei caracteristici personale (criteriu de discriminare). Dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane.

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

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

41. Astfel, **hărțuirea** reprezintă:

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

42. Sintagma „*orice comportament*” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „*intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

43. ¹ Interpretarea noțiunii de „hărțuire” poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)², responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică. De asemenea, referindu-se la definiția „hărțuirii” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnable, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. (...) În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație pentru a demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane). (pag. 72)”

44. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (*n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică*). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (*a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept.

45. În fapt, examinând conținutul petiției, Colegiul director reține că se impută existența unor fapte de discriminare sub forma unor hărțuiri săvârșite în raporturile de serviciu, potrivit art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

¹ Manual de drept european privind nediscriminarea, ediția 2018

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

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

46. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de actul normativ cadru care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, respectiv O.G. nr. 137/2000, republicată.

47. Cu privire la obiectul petiției, Colegiul director reține susținerile petentei potrivit cărora în decursul lunii iunie 2021, fiind angajată în perioada de probă, a avut un conflict cu colega sa Cristina Balcan, care, în prezența directorului call center-ului Lucian Balan, a avut ieșiri nervoase, creând o atmosferă ostilă la locul de muncă, angajatorul neluând nici o măsură de îndreptare a situației. În continuare, Colegiul director reține susținerile petentei potrivit cărora a fost chemată la o discuție cu trei reprezentanți ai angajatorului, care i-au adus acuzații și reproșuri, pe tonuri răstite și agresive verbal, ulterior fiind contactată telefonic de către directorul de resurse umane al firmei, care i-a comunicat că îi vor desface contractul de muncă dacă nu va demisiona. În privința încetării relațiilor de muncă ale petentei cu angajatorul, Colegiul director reține susținerile petentei potrivit cărora contractul său de muncă a încetat în baza art. 31 din Codul Muncii (art. 31 alin 3: *“Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”*)

48. În privința aspectelor sesizate de către petentă, Colegiul director reține susținerile părții reclamate B.L., potrivit cărora petenta și C.B., ambele angajate aflându-se în perioadă de probă în cadrul companiei, și-au adresat cuvinte și afirmații pe ton ridicat în prezența sa, rolul său fiind de mediator între cele două părți și nicidecum de parte activă. În continuare, Colegiul director reține susținerile părții reclamate potrivit cărora cele două persoane nu mai sunt angajate, comportamentul acestora nerezonând cu valorile companiei.

49. În ceea ce privește eventuale fapte de hărțuire la locul de muncă, Colegiul director reiterează faptul că este relevant, din punctul de vedere al hărțuirii ca formă de discriminare, a stabili dacă un comportament imputat duce la crearea unui cadru intimidant, ostil ori ofensiv pe baza un criteriu enumerat de legiuitor în art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

50. Așa cum a statuat și Curtea Europeană de Justiție, regulile privind sarcina probei în cazul hărțuirii presupun evidențierea unor prezumții prima facie, ceea ce în practică echivalează cu indicarea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare. Ca urmare, Colegiul director se raportează din nou la prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, care reglementează sarcina probei în materia nediscriminării, reținând că, deși legiuitorul a stabilit că obligația de răsturnare a sarcinii probei incumbă părții reclamate (*obligație care constă în dovedirea prin orice mijloc de probă faptul că aspectele menționate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare sau că presupusele fapte de discriminare au o justificare obiectivă*), totuși acesta nu înlătură obligația

petentului de a administra probele necesare și utile în a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil și care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept.

51. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de către 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 Firma Feryn NV*, 10 iulie 2008, *Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting*, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, spre exemplu în cauzele: *D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008, *Horváth și Kiss împotriva Ungariei*, 29 ianuarie 2013.

52. Analizând înscrisurile dosarului, Colegiul director constată că la dosarul cauzei nu au fost depuse probe utile în vederea dovedirii premizelor existenței unui tratament discriminatoriu, din care să rezulte un comportament al părții reclamate 1 care să conducă la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv (ex. țipete, amenințări).

53. Față de partea reclamată 2, examinând cu prioritate îndeplinirea cerințelor de formă pentru formularea unei petiții în fața Consiliului Național pentru Combaterea discriminării, conform art. 11 alin.1 din *Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor*, Colegiul director a observat că inițial petenta a indicat elementele prevăzute ca obligatorii pentru introducerea unei sesizări în fața unei autorități publice, inclusiv identificarea persoanei reclamate 2 cu nume, prenume și adresă de corespondență, instituția Consiliului îndeplinind procedura de citare la locul de muncă.

54. În continuare, Colegiul director ia act de susținerile părții reclamate 1 potrivit cărora partea reclamată 2 nu mai era angajata S.C. Bismobil Kitchen S.R.L. la momentul emiterii citațiilor în dosarul cauzei, fapt care plasează răspunderea indicării domiciliului părții reclamate 2 în sarcina petentei. De asemenea, Colegiul director observă că CNCD a solicitat părții reclamate 1, în calitate de manager Call Center al companiei angajatoare, atât în cadrul ședinței de audiere din data de 05.10.2021, cât și prin intermediul adresei înregistrate sub nr. 7937/21.10.2021, depunerea la dosarul cauzei a unei dovezi privind încetarea contractului individual de muncă a părții reclamate 2, dovadă care nu a fost depusă. Astfel, Colegiul director reține că în dosarul în cauză s-au efectuat demersurile procedurale legale, însă acestea nu au condus la respectarea condițiilor art. 11 alin.1 din Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

55. În ceea ce privește obligația petentei de a indica adresa de domiciliu/corespondență a părții reclamate 2, Colegiul director se raportează la Sentința civilă nr. 2390/2012 a Curții de Apel București din dosar nr. 10459/2/2011³, potrivit căreia

³ "Analizând împrejurarea că petenții Active Watch, Alianța Civică a Romilor din România, Liga Pro Europa, Centrul Euroregional pentru Inițiative Publice au formulat o sesizare vizând afișarea pe un site a unor articole denigratoare, umilitoare, ofensatoare la adresa etniei rome. Petiția a fost înregistrată sub nr. 8896/05.11.2010. Întrucât sesizarea nu cuprindea elementele prevăzute ca obligatorii de art. 11 alin.1

cade în sarcina petentului să indice în cuprinsul sesizării persoana împotriva căreia se îndreaptă reclamația pentru ca acesta să poată fi citată și să-și exercite apărarea în condițiile legii. Cu referire la acest ultim aspect, Colegiul director reține că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare; contradictorialitatea reprezintă unul dintre principiile specifice procedurii civile, fiind o componentă a dreptului fundamental la apărare, constând în dreptul părților aflate pe poziții cu interese contrare de a propune și administra probe și de a pune concluzii în legătură cu problemele de fapt și de drept care interesează dezlegarea pricinii; în materia nediscriminării sarcina probei este împărțită între petent și reclamat în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate îi revine sarcina de a demonta prezumția de discriminare, în caz contrar urmând să răspundă pentru săvârșirea faptei de discriminare.

56. De asemenea, Colegiul director ia act și de prevederile art. 133 din Codul de procedură civilă *“(1) Cererea de chemare în judecată care nu cuprinde numele reclamantului sau al pârâtului, obiectul ei sau semnătura, va fi declarată nulă. (2) Lipsa semnăturii se poate totuși împlini în tot cursul judecății. Dacă pârâtul invocă lipsa de semnătură, reclamantul va trebui să semneze cel mai târziu la prima zi de înfățișare următoare, iar când este prezent în instanță, în chiar ședința în care a fost invocată nulitatea.”* și constată că neîndeplinirea condițiilor de validitate atât pentru introducerea unei petiții în fața unei autorități publice cât și a unei acțiuni în instanța de judecată conduce la neanalizarea fondului speței.

Procedura internă de soluționare a petițiilor - Ordinul CNCD nr. 148/2008 cu adresa nr. 9050/10.11.2010 CNCD a solicitat petenților să-și completeze sesizarea, în sensul indicării domiciliului sau sediului părții reclamante, adresa la care nu s-a formulat răspuns.

Astfel, prin Hotărârea CNCD nr. 305/26.07.2011 CNCD a stabilit că nu sunt întrunite elementele prevăzute de disp. art. 11 alin.1 Ordinul CNCD nr. 148/2008 privind procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, în sensul în care petenții nu au înțeles să indice prin petiție persoana juridică/fizică împotriva căreia își îndreapta acuzațiile. Contestația este nefondată.

Astfel, într-adevăr pe site-ul www.visurat.ro au apărut o serie de articole cu conținut denigrator la adresa etniei române, printre care: „Să nu implicăm minoritățile” - 17.02.2010; „Lăsați țigarii în pace” - 15.06.2010; „Păzea! Ne paște o migrație de ciori” - 31.07.2010; „Pițurcă - marea problemă a românilor” - 09.08.2010; „Țiganul tot țigan” - 23.08.2010.

Potrivit art. 20 alin.1 OG nr. 137/2000 „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”, iar potrivit 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”.

Rezultă, așadar, că petentul trebuia să indice în cuprinsul sesizării persoana împotriva căreia se îndreaptă reclamația pentru ca acesta să poată fi citată și să-și exercite apărarea în condițiile legii.

Totodată, art. 11 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobat prin Ordinul CNCD nr. 148/2008 prevede că petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde, printre altele numele, domiciliul sau reședința părților.

Cum reclamantul nu și-a îndeplinit obligația de a comunica autorității publice pârâte informațiile solicitate cu privire la acest aspect prin adresa nr. 9050/10.11.2011 emisă de pârâtă, în mod legal și temeinic prin Hotărârea atacată, CNCD a dispus clasarea petiției pentru neîntrunirea elementelor prevăzute de art. 11 alin. 1 Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

În consecință, având în vedere disp.art. 20 alin.9 OG nr. 137/2000, Curtea va respinge acțiunea ca neîntemeiată.”

57. Raportându-se la prevederile art. 20 alin. (4) și alin. (6) din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director constată că, față de capătul de cerere privind posibile fapte de hărțuire comise de către partea reclamată 2, petiția nu se poate soluționa în lipsa datelor de identificare a respectivei părți reclamate. Ca urmare, Colegiul director dispune clasarea petiției pentru neîntreținerea elementele prevăzute de dispozițiile art. 11 alin.1 Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

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. Față de partea reclamată 1, aspectele sesizate nu reprezintă hărțuire; lipsă probe;

2. Față de partea reclamată 2, clasarea petiției pentru nerespectarea condițiilor prevăzute de art. 11 alin.1 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor;

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA– Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Redactată și motivată C.O./S.M.D.
Data redactării: 01.08.2023

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.