



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 271 din 14.06.2023

Dosar nr.: 957/2021

Petiția nr.: 8918/24.11.2021

Petentă:

Reclamat:

Obiect: Prin plângerea adresată, petenta reclamă o posibilă hărțuire morală la locul de muncă ca urmare a posibilelor afirmații făcute de partea reclamată: „o să te terorizez zilnic”, „ești sifonul primarului”, „trebuie să îmi dai raportul pentru că sunt șeful tău” și a posibilelor presiuni exercitate, care ar fi avut drept scop denigrarea petentei și provocarea unui stres psihic și emoțional.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 8918/13.12.2021, respectiv nr. 9384/13.12.2021, s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

5. Prin adresa nr. 757/01.02.2022, petentei i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de către partea reclamată. Totodată, petenta a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Sușinerile părților

Sușinerile petentei

6. Petenta, angajată în funcția de inspector comunicare și relații publice în cadrul UAT Varadia, a formulat memoriul înregistrat cu nr. 8918/24.11.2021, prin care a sesizat o posibilă faptă de hărțuire morală la locul de muncă.

7. În fapt, petenta susține că, începând cu momentul în care reclamatul a fost numit în funcția de viceprimar, au început și atacurile referitoare la dumneai („o să te terorizez zilnic”, „o să vezi că o să plângi din cauza mea”, „ești sifonul primarului”, „trebuie să îmi dai raportul pentru că sunt șeful tău”), care ar fi avut drept scop denigrarea și provocarea unui stres psihic și emoțional.

8. În data de 11.11.2021, petenta susține că reclamatul a venit la ea în birou încercând să o constrângă să ajungă la o înțelegere cu numitul, prieten cu reclamatul, în privința unei probleme personale, care nu are legătură cu locul de muncă, căci altfel „va fi rău”. La această scenă, petenta susține că au fost prezente și colegile de birou și.

9. Deși petenta susține că a atras atenția asupra faptului că problema este una personală, partea reclamată a afirmat „trebuie să discutăm pentru că sunt șeful tău”.

10. De asemenea, petenta menționează că domnul viceprimar a afirmat în repetate rânduri că își înregistrează colegii pentru a vedea „ce bărfesc după ce pleacă din birou”.

11. Prin urmare, petenta susține că în urma hărțuirii constante la locul de muncă nu poate să își desfășoare activitatea în mod normal și consideră că i-au fost încălcate drepturile care vizează personalitatea și integritatea morală și profesională.

12. Totodată, petenta consideră că i-au fost aduse atingeri vieții private prin divulgarea fără drept de către reclamat a unor aspecte legate de viața sa privată, de natură să-i aducă un prejudiciu, aspecte luate la cunoștință în virtutea funcției pe care o deține, deși îi revenea obligația păstrării confidențialității.

13. Petenta susține că după ce a depus plângerea adresată domnului primar în legătură cu problemele menționate, reclamatul a venit la ea în birou pentru a-i cere explicații.

14. Ulterior, colegile de birou ale petentei ar fi confirmat aspectele menționate în plângere, motiv pentru care reclamatul le-ar fi numit „mincinoase”.

15. Câțeva zile mai târziu, numitul a depus o sesizare formulată de către, sesizare care face referire la un aspect din viața privată a petentei și care nu are legătură cu locul de muncă.

16. În data de 24.11.2021, după ședința de consiliu, petenta susține că a venit la ea în birou doamna consilier cu scopul de a o trage la răspundere, cerându-i explicații despre „cum și-a permis să depună plângere împotriva domnului viceprimar” și amenințând că o să verifice cum a ajuns în funcția pe care o deține.

17. Prin adresa nr. **407/18.01.2022**, petenta a transmis note scrise prin care a comunicat faptul că este de acord cu soluționarea dosarului în lipsă.

18. Totodată, petenta menționează că, ulterior depunerii acestei plângeri, în cadrul ședinței extraordinare din data de 27.12.2021, s-a votat Proiectul de Hotărâre privind mărirea coeficienților tuturor angajaților din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Varadia însă, înainte de ora stabilită pentru ședință, partea reclamată s-ar fi prezentat în biroul petentei cerându-i să îi spună câți bani o să primească fiecare angajat în plus.

19. Petenta susține că în momentul în care i-a spus reclamatului că fiecare angajat o să primească 200 de lei în plus, iar ea o să primească 350 de lei în plus deoarece este singurul angajat cu studii superioare, iar coeficientul pe care îl avea era mai mic decât cel prevăzut de lege, a refuzat să aprobe anexa cu coeficienții și a solicitat modificarea acesteia.

20. De asemenea, petenta menționează că deține funcția de inspector comunicare, relații

publice și stare civilă, dar i-au fost delegate atribuții aferente mai multor posturi, acesta fiind încă un motiv pentru care coeficientul atribuit petentei a fost mai mare.

21. Petenta afirmă că deține atribuții de asistență socială și răspunde de punerea în aplicare a hotărârilor în ceea ce privește munca în folosul comunității, sens în care, în luna decembrie 2021, a primit o hotărâre de la Judecătoria Oravița prin care i-a fost adus la cunoștință faptul că (fratele reclamatului) trebuie să efectueze muncă în folosul comunității.

22. Astfel, petenta i-a comunicat părții reclamate hotărârea și l-a înștiințat că după ce va rămâne definitivă o să-l invite pe la primărie pentru a stabili data de începere a muncii.

23. Conform petentei, după ce a aflat această veste, reclamatul a fost revoltat și a spus că *„dacă el vrea să sară în sus fratele lui și consideră că asta a fost munca în folosul comunității, petenta trebuie să trecă în acte că a făcut muncă în folosul comunității pentru că așa îi spune el”*.

24. Mai mult decât atât, petenta susține că reclamatul încalcă în mod constant regulamentul de ordine interioară prin publicarea pe pagina personală de facebook a filmărilor din cadrul ședințelor de consiliu (petenta a anexat link-ul cu filmarea ședinței de consiliu din data de 27.12.2021).

25. Concluzionând, petenta susține că și pot confirma cele relatate.

26. Prin adresa nr. **1182/15.02.2022**, petenta a formulat concluzii scrise prin care a susținut faptele menționate anterior.

27. Totodată, petenta a atașat copii după următoarele înscrisuri: copia contractului de muncă, copia raportului de activitate, declarația domnului, declarațiile colegilor de muncă, copie a sesizării adresată domnului primar, copie a sesizării făcute de către domnul în ceea ce privește viața sa personală, copie organigramă Primăria Varadia, copie a paginii ce conține art. 77 din ROI, screenshot-uri efectuate paginii personale de facebook a reclamatului unde se văd postările ședințelor de consiliu.

Suținerile părții reclamate

28. Prin adresa nr. **111/05.01.2022**, partea reclamată a comunicat punctul de vedere referitor la memoriul formulat de către petenta și și-a exprimat acordul expres pentru soluționarea dosarului în lipsă.

29. Astfel, reclamatul susține că a încercat să fie corect și să vină în sprijinul cetățenilor, acesta fiind motivul pentru care a mers de mai multe ori la petenta sau la alți colegi și le-a cerut explicații.

30. Totodată, reclamatul susține că petenta a întemeiat o adresă falsă și mincinoasă la adresa lui și că lucrurile sunt fix invers: el este cel nedorit, discriminat și hărțuit.

31. Partea reclamată susține că în urmă cu un an, au apărut imagini și filmări compromițătoare în spațiul public cu petenta, realizate chiar de ea și vizualizate de majoritatea cetățenilor, care le-au și descărcat sau distribuit.

32. Mai mult decât atât, reclamatul susține că atât el, cât și domnul primar, au primit sesizări prin care s-a solicitat demiterea petentei, însă nu au dat curs și au încercat să aplaneze conflictul.

33. Reclamatul susține că niciodată nu a discriminat, jignit sau abuzat psihic un cetățean sau un angajat al primăriei.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

34. Prevederile legislative și jurisprudența relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** "(...) (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 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** "(...) (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. 15 Universalitatea:** "(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”
- **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. (...)”
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii:** "(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** "(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.
(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **art. 2 alin. 1:** "Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă,



naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

- **Art. 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. (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.”

Principiile de analiză

35. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea

Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.*

36. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

37. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții:**

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

38. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

39. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

V. Aplicarea principiilor la spetă

40. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei hărțuiri morale la locul de muncă ca urmare a posibilelor afirmații făcute de partea reclamată: „*o să te terorizez zilnic*”, „*ești sifonul primarului*”, „*trebuie să îmi dai raportul pentru că sunt șeful tău*” și a posibilelor presiuni exercitate, care ar fi avut drept scop denigrarea petentei și provocarea unui stres psihic și emoțional.

41. Concret, Colegiul reține spre analiză susținerile petentei conform căroră, începând cu momentul în care reclamatul a fost numit în funcția de viceprimar, au început și atacurile referitoare la dumneaei, atacuri care ar fi avut drept scop denigrarea și provocarea unui stres psihic și emoțional.

42. Totodată, Colegiul reține că petenta a considerat că este o victimă a hărțuirii la locul de muncă motiv pentru care nu poate să își desfășoare activitatea în mod normal și consideră că i-au fost încălcate drepturile care vizează personalitatea și integritatea morală și profesională.

43. Colegiul ia act de faptul că petenta nu a probat aspectele referitoare la posibila hărțuire reclamată prin memoriul inițial până la momentul audierilor.

44. Mai mult decât atât, Colegiul analizează înscrisurile pe care petenta le-a anexat adresei de concluzii scrise înregistrate cu nr. **1182/15.02.2022**, înscrisuri care nu probează faptele de hărțuire sesizate.

45. Prin urmare, Colegiul director constată că nu pot fi reținute probe care să poată sta la baza constatării unei hărțuiri morale din partea părții reclamate.

46. Prin urmare, având în vedere reținerile și prin raportare la înscrisurile aflate la dosarul cauzei, Colegiul director urmează a clasa cauza în lipsa probelor, având în vedere faptul că nu pot fi reținute aspecte care să poată conduce la constatarea unei fapte de hărțuire astfel cum este prevăzută de art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Lipsă probe – faptele de hărțuire reclamate nu au fost probate până la momentul audierilor;
2. Prezenta hotărâre se va comunica părților.

IV. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Red.: H.G. și A.D.

Data redactării: 27.07.2023

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

