



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 272 din 14.06.2023

**Dosar nr.: 652/2021**

**Petiția nr.: 10.08.2021**

**Petentă:**

**Reclamat:**

**Obiect:** hărțuire morală la locul de muncă

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

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

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamatului**

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, republicată, prin intermediul adreselor nr.6007/08.09.2021, nr. 6726/08.09.2021 și nr. 9234/07.12.2021 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse în contextul evoluției situației epidemiologice determinată 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 legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

5. Prin petiția formulată, petenta arată că este salariată a Bibliotecii Județene "V. Voiculescu Buzău" în funcția de referent de specialitate în cadrul Compartimentului Juridic-Achiziții Publice, și, începând cu data de 18.10.2019, a fost supusă unor serii de ostilități, șicane și glume deplasate privind statutul de femeie divorțată.

6. Petenta arată faptul că în cursul lunii octombrie 2019 a întocmit un referat pentru urmarea unui curs de pregătire profesională în domeniul Achiziții Publice, însă nu a fost aprobat în timp util, petenta susținând că a pierdut șansa de a participa la acel curs.

7. În continuare, petenta afirmă faptul că în cursul anului 2020 au existat diverse șicane și o serie de glume deplasate la adresa statutului său social - de femeie divorțată - din partea reclamatului, derivate din faptul că au existat modificări în fișa postului, pe care aceasta le contesta.



8. Se precizează că în data de 16.11.2020, cu ocazia primirii unui referat de necesitate pentru ridicarea deșeurilor provenite din cărțile casate, petenta susține că i-a atras atenția reclamatului că este greșit întocmit, drept urmare s-a declanșat o nouă situație ostilă, susținând că a fost jignită în fața colegilor pentru că a îndrăznit să conteste referatul întocmit de acesta.

9. Ulterior acestui incident, la data de 03.12.2020 a primit o Notă internă prin intermediul căreia i se solicita o notă explicativă pentru nerezolvarea referatului de necesitate pentru ridicarea deșeurilor provenite din cărțile casate.

10. Petenta precizează că, în urma situațiilor tensionate mai sus enunțate, a aflat în data de 13.01.2021 că se pregătește o decizie, cu aplicabilitate din 01.01.2021, care să dispună ca aceasta să se ocupe cu colectarea deșeurilor, petenta catalogând această informație tot ca un tratament advers.

11. Prin adresa comunicată CNCD înregistrată sub nr. 7287/29.09.2021 petenta a solicitat amânarea ședinței de audieri, depunând o serie de înscrisuri, printre care și Decizia nr. 8/18.01.2021 privind numirea petentei cu responsabilitatea implementării colectării selective a deșeurilor în instituție, cu începere din luna ianuarie 2021.

12. Prin probatoriul depus la dosarul cauzei, petenta arată faptul că 21 de angajați ai Bibliotecii Județene "V.Voiculescu" Buzău au formulat un Memoriu comun în atenția Consiliului Județean Buzău (nr. 30/R/22.03.2021), prin intermediul căruia este reclamat directorul pentru atitudinea neprofesionistă pe care o are în calitate de manager, dar și pentru modul în care acesta se adresează personalului, acesta folosind adesea injurii directe ori vorbind urât despre salariați în lipsa acestora.

13. La data de 01.09.2021 Consiliul Județean Buzău a remis un răspuns memoriului formulat, prin intermediul căruia se arată faptul că *"în urma cercetării la fața locului, persoanele desemnate au întocmit un proces verbal de cercetare administrativă, rezultând din conținutul acestuia că în mare parte din situațiile semnalate au fost susținute și în timpul cercetării administrative"*.

14. În continuare, petenta învederează faptul că, în cursul anului 2022, la momentul întocmirii Proiectului Programului Anual al Achizițiilor Publice, reclamatul a tăiat cele două cursuri solicitate de petentă, fără măcar a aștepta aprobarea bugetară de la Consiliul Județean Buzău. În continuare, petenta arată că reclamatul a avut un comportament discriminatoriu la adresa acesteia și prin prisma faptului că, la momentul promovării petentei din data de 22.03.2022, anunțul de promovare conținea doar bibliografia fără tematică, în comparație cu anunțul celorlalți colegi, unde era afișată și bibliografia și tematica de concurs.

15. Se arată în continuare faptul că managerul îi îngreșează petentei dreptul de a circula în instituție și de a folosi anumite căii de acces pentru a transporta produsele achiziționate, respectiv de la lift la magazie, sens în care a depus la dosar o plansă foto prin care arată cum, din dispoziția reclamatului, a fost blocată ieșirea de urgență a instituției prin montarea unui lacăt, petenta apreciind că este încălcată legislația pentru securitatea muncii, reiterând că aceasta este atitudinea șicanatorie constantă a reclamatului.

16. În susținerea memoriului, petenta a depus la dosar o serie de înscrisuri constând în: Referat de necesitate nr. 1835/18.10.2019, Note justificative privind selectarea procedurii de achiziție directă online nr. 2099/13.11.2020, nr. 2112/16.11.2020, și nr. 1965/ 30.10.2020, Notă internă nr.2209/03.12.2020, Referat de necesitate nr. 2097/ 13.11.2020, Ofertă achiziții

deșeuri hârtie- carton nr. 2176/26.11.2020, Dispoziția nr. 8/18.01.2021, solicitări scrise formulate către conducerea unității nr. 1273/26.08.2021, nr. 133/29.01.2021, și nr. 195/09.02.2021, Memoriul comun formulat de 21 de angajați ai Bibliotecii Județene Buzău în atenția Consiliului Județean Buzău înregistrat sub nr. 30/R/ 22.03.2021, Fișa postului întocmită la 01.02.2021, Cerere pentru soluționarea referatelor petentei – nr.1889/24.10.2019, Răspunsul Consiliului Județean Buzău nr.13287/01.09. 2021 la memoriul salariaților Bibliotecii Județene Buzău, Anunțul nr. 332/14.03.2022 privind organizarea examenului de promovare în grad profesional superior- funcția contractuală de bibliotecar.

### **Susținerile reclamatului**

**17.** Prin punctul de vedere formulat și înregistrat sub nr. 7230/27.09.2021, reclamatul Burlacu Sorin arată că este managerul Bibliotecii Județene "V. Voiculescu" Buzău, având o vechime în funcție de 14 ani, iar cu privire la aspectele reclamate, acesta apreciază că nu se încadrează în aria de competență a CNCD, neexistând niciun posibil caz de discriminare invocat.

**18.** Cu referire la aspectele reclamate privind oprirea petentei de la participarea la un curs de perfecționare profesională în domeniul Achizițiilor Publice, managerul bibliotecii arată faptul că inițial a aprobat participarea acesteia conform Referatului de necesitate nr. 1835/18.10.2019, însă organizatorul a informat instituția de amânarea cursului din lipsă de înscrieri. În acest sens reclamatul arată că petenta a solicitat o nouă participare în perioada sfârșitului de an, însă în perioada derulării cursurilor, activitatea în cadrul compartimentului petentei era destul de încărcată, precizând că în cursul anului 2020 a fost aprobată participarea petentei la cursuri de perfecționare profesională.

**19.** Referitor la "ostilitatea" de care este învinovățit, reclamatul arată că această supoziție este nefondată întrucât în cadrul instituției, majoritatea angajaților sunt de sex feminin aflați în diverse situații, fără a determina o anumită relație profesională distinctă unii față de alții, prin urmare acuzațiile petentei sunt nefondate.

**20.** În ceea ce privește "ostilitățile și amenințările frecvente" reclamate de petentă, managerul arată că nu există probe în susținerea acestora.

**21.** În continuare, reclamatul arată faptul că dispoziția privind responsabilitatea implementării colectării selective a deșeurilor din cadrul instituției a survenit ca urmare a faptului că sacii cu cărți/deșeuri de hârtie ocupau un culoar și o ușă de ieșire din Depozitul general de carte. Astfel, măsurile administrative adoptate au fost justificate în concordanță cu prevederile privind protecția împotriva incendiilor pentru care instituția primise viza inspectorului de la pompieri.

**22.** Se arată că, ulterior dispoziției privind responsabilitatea implementării colectării selective a deșeurilor din cadrul instituției, petenta a generat un nou incident întrucât, din punctul acesteia de vedere, nu avea în atribuții această responsabilitate, susținând că legea nu-i permite această procedură.

**23.** Reclamatul arată că, pe fondul discuțiilor purtate ca urmare a situației mai sus prezentate, este posibil să fi existat momente în care tonul vocii să fi fost mai ridicat, însă precizează că nu a folosit expresiile indicate de petentă.

**24.** În contextul aspectelor prezentate prin punctul de vedere formulat, reclamatul arată că, în zilele ce au urmat, tensiunile s-au menținut mai cu seamă că petenta a părăsit instituția în

timpul programului pentru cumpărături personale, fără o învoire în prealabil, însă reclamatul arată că nu a dispus nicio măsură și nu a sancționat absența acesteia.

**25.** Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 8164/01.11.2021, reclamatul își completează apărările în raport de probatoriul depus de petentă, sens în care precizează faptul că, în realitate, atribuțiile contestate au fost activități specifice compartimentului, pentru care primise sarcină prin referat, față de împrejurarea că titularul acestor atribuții se afla în concediu.

**26.** Referitor la memoriul înaintat Consiliului Județean, reclamatul arată că în urma auditului i s-a recomandat delimitarea tipurilor de bunuri și servicii de care se ocupă compartimentul petentei față de consilierul juridic. În acest sens, reclamatul apreciază că memoriul angajaților cât și răspunsul Consiliului Județean Buzău infirmă aspectele redade, motiv pentru care apreciază că nu au relevanță în prezenta cauză.

**27.** Concluzionând apărările, reclamatul solicită a se constata că aspectele sesizate reprezintă în fapt divergente de opinie, care nu pot fi considerate ca o acțiune/un comportament de natură a supune petenta unui tratament injust sau degradant ori încadrat prevederilor legale ce definesc hărțuirea la locul de muncă.

**28.** În susținerea apărărilor formulate, reclamatul a depus la dosarul cauzei o serie de înscrisuri constând în : Fișa postului-compartiment juridic întocmită la 01.02.2021 și Referatul de necesitate nr.1248/23.08.2021.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil**

##### **29. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

###### **Constituția României:**

- **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. (...)”

**Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** prevede la art. 31 că „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa”.

**Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă** garantează cerințele minime în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă în întreaga Europă și responsabilizează angajatorii în privința prevenirii vătămărilor de orice tip, inclusiv cele care rezultă din hărțuirea morală.

În conformitate cu prevederile acestui act normativ, pentru a diminua sau reduce riscul de a fi hărțuit psihologic, angajatorii, trebuie să aibă ca obiectiv prevenirea hărțuirii morale, să

evalueze riscul de a fi hărțuit moral, să adopte măsuri adecvate pentru a se putea preveni acest fenomen și consecințele sale.

### **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

**- 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”.*

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. 7:** *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: **g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.***

**Codul Muncii - Art. 5 alin. (1) și (2):** „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) **Orice discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe **criterii de sex**, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, **situație** sau responsabilitate **familială**, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

**- Art. 6** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

### **V. Principiile de analiză**

**30.** 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.

**31.** 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. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”*

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

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

**34.** Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

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.

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

Astfel, **hărțuirea** reprezintă:

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

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

**37.** În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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.

**38.** “ Interpretarea noțiunii de „*hărțuire*” poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)<sup>2</sup>, responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică

funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, **pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică.** De asemenea, referindu-se la definiția „hărțuirii” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. Tribunalul a susținut că evaluarea performanței unui funcționar de către un supraveghetor, chiar dacă este critică, nu poate fi calificată ca hărțuire în sine. Observațiile negative adresate unui membru al personalului nu aduc atingere personalității, demnității sau integrității sale, dacă sunt formulate în termeni măsurați și nu se bazează pe afirmații incorecte și lipsite de orice legătură cu fapte obiective. (...) 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).

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

**39. În fapt,** Colegiul director reține din memoriul depus, faptul că petenta apreciază că a fost supusă unui tratament intimidant și ostil, prin prisma acțiunilor părții reclamate. Prin petiția formulată, petenta arată că este angajată a Bibliotecii Județene ”V. Voiculescu Buzău”- în funcția de referent de specialitate din cadrul Compartimentului Juridic - Achiziții Publice, iar începând cu luna octombrie 2019 a resimțit o serie de ostilități din partea reclamatului, ostilități precum: restricționarea participării la cursuri de pregătire profesională în domeniul său de activitate, atribuirea de sarcini care nu intrau în sfera sa de activitate, amenințarea cu cercetarea disciplinară pentru faptul că aceasta nu era de acord cu inventarierea fictivă, blocarea unor uși de acces doar pentru a-i îngreuna dreptul de a circula în instituție și pentru a o pune în dificultate la momentul transportului între lift și magazie a produselor achiziționate, nespecificarea în mod voit în anunțul de promovare în grad profesional a tematicii în timp ce pentru celelalte posturi, s-a menționat în anunțul de concurs atât bibliografia cât și tematica.

**40.** Petenta a învederat Colegiului director faptul că tratamentul ostil este adesea folosit de reclamat și față de restul colectivului, aspect în raport de care o parte dintre salariați (21 de persoane) s-au adresat Consiliului Județean Buzău printr-un memoriu, pentru a cere remedierea condițiilor de muncă. CJ Buzău, analizând aspectele semnalate, a derulat o serie de verificări, întocmind un proces verbal de cercetare administrativă, în conținutul căruia se precizează că ”în mare parte din situațiile semnalate au fost susținute și în timpul cercetării administrative”.

**41.** Din analiza probatoriului audio depus la dosar, se reține faptul că reclamatul, pe perioada pandemiei Covid 19, nu a dispus măsurile necesare protecției personalului angajat al instituției, petenta arătând că în acea perioadă nu se respectau normele de protecție și nu se aproba achiziția de materiale sanitare recomandate pe perioada pandemică.





Petenta a prezentat Colegiului director și faptul că angajații instituției erau verificați cu ajutorul camerelor de supraveghere din instituție, reclamatul având descărcată o aplicație pe telefonul său mobil pentru a-i facilita supravegherea.

**42.** În replică, reclamatul a solicitat respingerea petiției, apreciind că aspectele reclamate sunt simple speculații ale petentei. Raportat la fiecare acuzație în parte, partea reclamată a precizat următoarele:

- referitor la oprirea petentei de la participarea la cursuri de perfecționare profesională, acesta precizează că inițial a aprobat participarea petentei însă ulterior au fost amânate de organizator. Mai precizează că, în perioada ce a urmat, activitatea în departamentul petentei s-a intensificat și acesta ar fi fost un motiv pentru care nu ar fi aprobat participarea la cursuri.

- referitor la "ostilitățile și amenințările" de care este acuzat, reclamatul precizează că nu sunt fondate și nici probate.

- referitor la modificarea fișei postului, reclamatul susține că acest aspect a intervenit întrucât colega petentei de departament se afla în concediu, atribuțiile noi repartizate în sarcina petentei fiind legale.

**43.** Analizând argumentele expuse de partea reclamată, Colegiul constată că susținerile reclamatei nu sunt probate prin niciun mijloc de probă, deși prevederile art. 20 alin.6 din OG 137/2000 rep. legiuitorul a statuat că sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament îi revine persoanei reclamate.

**44. În drept,** 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 din O.G. nr. 137/2000, 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, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

**45.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 restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (discriminare, hărțuire) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă).*

**46.** Din punct de vedere al incideenței art. 2 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul constată că petenta reclamă un comportament hărțuitor manifestat de către superiorul său ierarhic, reclamatul Burlacu Sorin, în legătură cu raporturile de muncă, comportament care a avut drept efect deteriorarea a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor cât și a demnității



acesteia dar și compromiterea viitorului profesional al acesteia, comportament manifestat sub forma unei conduite ostile cât și prin comentarii jignitoare la adresa sa.

47. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile *expressis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale *ipso facto*, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

48. Luând act de petiție astfel cum este formulată, Colegiul director reține faptul că din contextul descris în plângere, criteriul identificat este de "gen ( sex) - femeie divorțată", ca fiind cel în raport de care s-a generat și perpetuat tratamentul ostil din partea reclamatului.

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

50. Analizând faptele care fac obiectul petiției, Colegiul Director, în baza mijloacelor de probă și a înscrisurilor aflate la dosar, reține că s-a identificat **existența unui comportament ostil** față de petentă, constatând astfel că sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să constituie hărțuire morală la locul de muncă.

51. Prin urmare, în raport de argumentele de mai sus, Colegiul constată că petenta a dovedit existența unor acte/fapte succesive ale părții reclamante, care i-au afectat demnitatea la locul de muncă, într-o manieră suficientă pentru a se concluziona că ne aflăm în prezența unei hărțuiri morale din partea reclamatului, în înțelesul art. 2 alin (5<sup>1</sup>).

52. Având în vedere considerentele mai sus expuse, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă prevăzute de art. 2 alin. (51) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

53. Raportat la fapta constatată, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamante cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei, în conformitate cu prevederile art. 26 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Constatarea existenței faptei de hărțuire morală la locul de muncă conform art. 2 alin. (5<sup>1</sup>) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată; (*cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință*);
2. Sancționarea reclamatului cu amendă 2000 de lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, rep.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii**

**Amenda contravențională se va plăti la compartimentul de specialitate (Taxe și Impozite) din cadrul primăriei arondată domiciliului contravenientului**, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 25 din actul normativ enunțat (cu specificarea numărului de dosar).

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

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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**Data redactării: 28.07.2023**

**Redactată și motivată: M.M. și C.G.**

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.