



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 480 din 13.09.2023

Dosar nr: 270/ 2021

Petiția nr: 2715/08.04.2021

Petentă:

Reclamați: SN .. SA,

Obiect: petenta consideră că a fost discriminată la locul de muncă, prin acțiuni repetate ale părții reclamate care a supus-o sistematic unei hărțuiri morale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. SN .. SA

3.

4.

II. Procedura de citare a părților

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

2. Prin adresa nr. 2715/19.05.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 3801/19.05.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului Sars-Cov-2, au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/note scrise/completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 76-78 la dosar).

3. Petenta a comunicat, la data de 14.06.2021, acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (fila 80 la dosar).

4. Pentru partea reclamată s-a comunicat un punct de vedere la dosar la data de 16.07.2021 (filele 92- 103 la dosar) cu revenire în data de 16.08.2023 (filele 104-116 la dosar).



5. Punctul de vedere a fost comunicat petentei prin adresa înregistrată cu nr. 6385/23.08.2023, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 117 la dosar).
6. Petenta a transmis concluzii scrise la dosar.
7. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de hărțuire/discriminare asupra sa.
9. Petenta deține funcția de director economic la Societatea reclamată, în baza contractului de mandat înregistrat la data de 04.08.2020, iar partea reclamată deține funcția de manager de produs, fiind angajat al aceleiași instituții de la data de 22.08.2019.
10. Reclamatul a fost sancționat disciplinar cu desfacerea contractului individual de muncă, în temeiul art. 61 alin. (1) din Codul muncii, prin decizia de concediere nr. 19/07.02.2020 emisă de angajator, în urma unei proceduri desfășurate la nivelul societății, petenta făcând parte din Comisia de cercetare disciplinară prealabilă.
11. Decizia de concediere a fost contestată în instanță de către reclamatul din prezenta cauză (dosar nr.61210/3/2020 aflat pe rolul Tribunalului București, Secția I Civilă și de Contencios Administrativ) și prin Sentința civilă nr. 142/29.05.2020 pronunțată în cauză, instanța a admis în parte contestația formulată și a anulat în parte decizia contestată, în sensul înlocuirii sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al contestatorului cu sancțiunea „*avertisment scris*” și a dispus reintegrarea contestatorului în funcția deținută anterior concedierii sale disciplinare. În motivare instanța a apreciat că Decizia de concediere este temeinică și legală în parte, însă, (...) raportat la sancțiunea disciplinară aplicată față de situația de fapt reținută, (...) nu se conturează săvârșirea de către contestator a unei abateri disciplinare de o gravitate atât de mare încât să justifice aplicarea celei mai grave sancțiuni, instanța apreciind doar asupra gravității faptei.
12. Se arată că odată cu finalizarea litigiului au început o serie de represalii asupra petentei, aceasta fiind supusă sistematic unei hărțuiri morale, prin acțiuni repetate ale reclamatului asupra ei, demnitatea acesteia fiind calcată în picioare.
13. Reclamatul s-a considerat protejat prin sentința dată, reiterând la nesfârșit argumentele folosite ca apărare în litigiul finalizat și, începând cu luna ianuarie 2021, acesta a început o campanie de denigrare și de hărțuire a petentei, formulând o serie întreagă de sesizări către conducerea executivă a societății, Consiliul de administrație, Adunarea generală a Casei Unirea, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Primul Ministru, toate fără niciun fundament, scopul evident al reclamatului fiind înlăturarea petentei din funcția deținută.
14. Reclamatul a solicitat cercetarea disciplinară a petentei pentru posibile încălcări ale unor articole din Regulamentul Intern al societății, fără a arăta însă, în concret, care sunt faptele de care aceasta s-ar face vinovată. Nu s-au luat măsuri împotriva petentei, aceasta nu a fost cercetată disciplinar dar acest mod de acțiune al reclamatului, de a transmite organelor superioare de conducere plângeri fără niciun fundament au fost de natură să îi aducă prejudicii de imagine atât în interiorul societății cât și în afara ei și au creat asupra acesteia o stare de stres psihic ce a împiedicat-o să se concentrez asupra unor probleme de reală importanță pentru bunul mers al societății.

15. Se arată că, zilnic, reclamatul îi adresa cuvinte jignitoare, o acuza de săvârșirea unor posibile fapte penale în legătură cu desfășurarea activității profesionale, toate de natură de a-i prejudicia imaginea și de a-i afecta cariera profesională. De asemenea, reclamatul îi scria zilnic e-mail-uri, fără o solicitare concretă în legătură cu serviciul dar la care aceasta trebuia să răspundă și, astfel timpul alocat activității profesionale din cadrul societății se prelungea peste orele de program.

16. Petenta arată că reclamatul nu desfășura niciun fel de activitate în cadrul societății, singura preocupare a acestuia fiind aceea de a o hărțui moral în fiecare zi, motivul acestui comportament fiind răzbunarea și dorința acestuia ca ea să fie înlăturată sau să părăsească locul de muncă, apreciere bazată pe faptul că același comportament l-a avut și față de directorul general, după plecarea acestuia îndreptându-și atenția asupra petentei și continuând șirul acuzațiilor și al plângerilor nefondate adresate tuturor organismelor posibile.

17. Petenta a sesizat conducerea societății, solicitând luarea unor măsuri împotriva reclamatului, de natură a restabili un climat favorabil la locul de muncă, însă nu s-a luat nicio măsură în acest sens, fiind imposibil să se desfășoare o activitate zilnică în cadrul societății, care presupune foarte multă răspundere, atenție și implicare, în condițiile în care există o persoană care nu desfășoară nicio activitate profesională și care nu face altceva decât să hărțuiască și să denigreze, climatul creat de petent în societate fiind unul ostil, care îi tulbura permanent activitatea.

18. Totodată, petenta arată că a fost convocată de mai multe ori de către Adunarea generală a societății pentru a oferi explicații referitoare la ceea ce se întâmplă la nivelul societății și ce stă la baza acțiunilor întreprinse de petent, plângerile acestuia intrigând pe toată lumea care cunoaște reputația profesională a petentei. Consiliul de administrație a dezaprobat permanent activitatea desfășurată de petentă.

19. În concluzie, petenta apreciază că elementele și comportamentele tip descrise se regăsesc în situația ei particulară și, deși luate separat astfel de incidente ar putea fi apreciate a fi de mică importanță, totuși analizate coroborat sunt de natură să îmbrace forma unor acte de hărțuire constantă în scopul înlăturării acesteia din funcția deținută. Se solicită constatarea și sancționarea contravenției prevăzută de art. 2 alin 5¹ – 5² din OG nr. 137/2000 săvârșită în perioada ianuarie - martie 2021, de către partea reclamată.

20. În susținerea celor menționate în petiție, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: e-mailurile transmise de reclamat, corespondența cu Consiliul de administrație al societății, e-mailuri provenind de la reprezentanții societății, sentința civilă nr. 142/29.05.2020, alte înscrisuri (filele 10-75 la dosar).

21. Prin concluziile scrise depuse la dosar, petenta reiterează cele menționate anterior în petiție și, față de afirmațiile părții reclamate exprimate în punctul de vedere depus la dosar.

22. Petenta a ocupat funcția de șef serviciu financiar din anul 2019 și nu cea de director economic, iar la momentul organizării evenimentului despre care relatează petentul (cum că „i s-au dat jos mostrele conservelor”) aceasta nu conducea societatea și nu a fost implicată în niciun mod la organizarea și desfășurarea aceluși eveniment, acestea fiind afirmații defăimătoare la adresa ei;

23. În calitate de director în cadrul companiei de stat, numit pe baza unui contract de mandat, aceasta primește o indemnizație și nu salariu iar ca director are obligația de a duce la îndeplinire hotărâri ale Consiliului de administrație și/sau ale Adunării generale a acționarilor așa încât orice afirmație referitoare la concedieri colective ca și cum ar fi fost

făcute de petentă sunt defăimătoare și constituie hăituri menite să o împiedice în a-și îndeplini mandatul.

24. Plângerea penală privind săvârșirea infracțiunii de zădărniciere a combaterii bolilor a fost atent verificată de organele de poliție (care au venit și au făcut măsurători în birouri și au luat interogatorii mai multor salariați) cauza fiind clasată, nefiind nimic real din ce a fost reclamat, dar care, pentru petentă a fost tracasant și hărțuitor.

25. Cu privire la afirmația reclamatului potrivit cu care petenta este de o „*incompetență crasă*”, aceasta arată că a fost constant un narativ cu care reclamatul a hărțuit-o deoarece, de fiecare dată a trebuit să explice tuturor și să dovedească cu acte că îndeplinește un mandat de la Consiliu de administrație sau al Adunării generale. Toate acestea erau excedente peste munca de zi cu zi și erau inițiate special pentru a o împiedica să ducă la îndeplinire acele hotărâri.

26. Petenta a îndeplinit funcția de director general în perioada septembrie 2020-decembrie 2020 și în perioada aprilie 2021- aprilie 2022, societatea a intrat pe profit pentru prima dată în luna februarie 2022 încheind anul 2022 cu profit continuând pe aceeași panta ascendentă a profitului, la sfârșit de iunie 2023. Se arată că, prin acțiunile întreprinse, petenta a încercat să eficientizeze activitatea deoarece se încerca găsirea unor soluții viabile de reducere a pierderilor masive ca urmare a unor decizii din anul 2019. În opinia petentei acea perioadă a fost una foarte grea iar hărțuirea asupra sa a fost zilnică, fiind în mod constant defăimată doar pentru că era prima femeie director al societății și pentru că a avut capacitatea de a pune corect în execuție hotărârile conducerii administrative și ale acționarului, în favoarea societății.

27. În ceea ce privește afirmația reclamatului potrivit căreia acesta nu a hărțuit-o pe petentă ci au fost doar niște plângeri și nu a fost tras la răspundere pentru nefundamentarea lor, petenta apreciază că această explicație nu poate fi acceptată deoarece formularea repetată a acestor „*doar niște plângeri*” constituie o faptă de hărțuire morală și psihică a petentei, menite să o discrediteze atât în fața conducerii societății cât și a colegilor, a personalului angajat al societății, subminându-i autoritatea.

28. În continuarea expunerii, petenta arată că niciuna din plângerile formulate de reclamatul din prezenta cauză nu a avut ca urmare vreo sancțiune împotriva ei, vreo atenționare sau alte asemenea, aceasta continuând să ocupe funcția de șef serviciu financiar al societății. Răspunsul conducerii societății la plângerile formulate împotriva petentei, prin care conducerea a apreciat ca nefondate acuzațiile formulate împotriva ei, a fost comunicat reclamatului. Contrar celor susținute de reclamat, se arată că a existat un comportament necorespunzător din partea acestuia, exercitat sistematic, oral sau scris, prin care s-a adus atingere personalității și demnității petentei, cu consecințe negative suferite de către aceasta pe plan psihic, creându-i o stare de angoasă permanentă, fiindu-i afectată atât situația familială cât și cea profesională.

29. Petenta indică cadrul legal aplicabil, pe care își întemeiază plângerea, respectiv: Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 1, Constituția României, art. 1 alin.(3), art. 41, Codul civil, art. 72 - Dreptul la demnitate, art. 1349 alin. (1)-(4), Legea nr.167/2020 care a modificat și completat OG nr. 137/2007 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, art. 4 , Codul muncii, art. 5 alin. (2), Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 31, Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă, Directiva 2000/43/EC, art.9, Directiva 2000/78/EC art. 13 alin.

(1)Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată) - art. 153 alin. (1) lit. a) și i) art. 157 alin. (1) și (3), Rezoluția Parlamentului European din 15 februarie 2023 referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind încheierea, de către Uniunea Europeană, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice [COM(2016)0109 - 2016/0062R(NLE)], pct.33

30. În concluzie, petenta solicită dispunerea aplicarea amenzii contravenționale, obligarea reclamatului să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare a săvârșirii contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii la care a fost supusă.

Susținerile părții reclamate

31. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere în data de 16.07.2021, prin care, față de acuzațiile ce s-ar circumscrie unei fapte de hărțuire invocată în petiție.

32. Reclamatul arată că este manager de produs în cadrul Societății Naționale .. și consideră că multe dintre acuzațiile aduse nu sunt adevărate.

33. Se arată că reclamatul a solicitat directorului general delegat chemarea petentei în fața Comisiei de cercetare prealabilă (în calitate de angajat al societății) și a arătat și faptele pentru care aceasta s-ar face vinovată, dovada stând în răspunsul directorului general delegat de la acea dată.

34. În expunerea formulată și comunicată la dosar în data de 17.08.2023, reclamatul apreciază că nu a întreprins acțiuni de hărțuire morală (pe verticală, de jos în sus) asupra petentei iar împotriva acuzațiilor aduse de petentă stau dovezile atașate la dosar.

35. Reclamatul apreciază că adevărata nemulțumire a petentei este de fapt aceea că a solicitat pentru ea cercetarea disciplinară pentru posibile încălcări ale Regulamentului intern al societății. Iar dacă s-au trimis organelor superioare de conducere plângeri fără niciun fundament, reclamatul apreciază că acestea au fost doar plângeri și nu acțiuni de hărțuire morală așa cum le consideră petenta.

36. De asemenea, reclamatul arată că nimeni nu l-a pedepsit pentru „*nefundamentarea acelor plângeri*”, nici organele superioare de conducere, nici Curtea de Conturi, nici Corpul de Control al MADR, nici Primul ministru, acestea fiind apreciate de reclamat doar ca plângeri.

37. Reclamatul apreciază că ceea ce a generat depunerea petiției este corespondența acestora din data de 16.07.2021 și nicidecum acțiunile de hărțuire morală ale reclamatului asupra petentei.

38. În susținerea celor menționate în punctului de vedere, s-au depus la dosar următoarele înscrisuri: corespondența reclamatului adresată Consiliului de administrație (filele 104-116 la dosar).

IV.Motivele de fapt și de drept

39. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt:

Legislația internă

Constituția României

Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

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.”

Egalitatea în drepturi

Art. 16

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

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

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

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(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

(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:

- 1. conduită ostilă sau nedorită;*
- 2. comentarii verbale;*
- 3. acțiuni sau gesturi.*

(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. 20

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi

revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice."

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art. 1

a. Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

b. În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art.7

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

Legislație internațională

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14

Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

40. Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

41. Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a decis în mod constant că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.¹

42. De asemenea, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu înseamnă 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”² în această situație.

În cazul discriminării **substanțiale sau de facto**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

43. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”³

44. Totodată, conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (Fredin c. Suediei, Hoffmann c. Austriei, Spadea și Scalabrino c. Italiei, Stubbings și alții c. Regatului Unit).

Discriminarea directă

Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- 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”.

Pentru existența **discriminării directe** trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:⁴

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin:
 - **orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;**
- existența unui criteriu de discriminare:
 - criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat **are ca**
 - **scop sau**
 - **efect**
 - **restrângerea, înlăturarea recunoașterii, 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;**
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat **nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.**

Aplicarea principiilor de mai sus la obiectul prezentei plângeri

³ Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

⁴ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

45. În fapt, se reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație reclamată de petentă, care a creat un cadru tensionat la locul de muncă, petenta motivând că a fost supusă sistematic unei hărțuiri morale săvârșită de partea reclamată, prin acțiuni de denigrare repetate ale acestuia asupra ei, scopul urmărit de reclamat fiind împiedicarea în îndeplinirea mandatului de conducere și înlăturarea petentei din funcția deținută.

46. Colegiul director, pe baza probatoriului depus și din analiza susținerilor părților din prezenta cauză, urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie o eventuală faptă de hărțuire.

47. În drept, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

48. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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 pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

49. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG 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, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

50. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii ce este prevăzută la art. 2 alin. (5)¹ precum și din perspectiva prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, hărțuirea la locul de muncă fiind reglementată expres în legislația română prin dispoziții directe.

51. În conformitate cu prevederile art. 20 din Constituția României⁵, se vor avea în vedere și dispozițiile la nivelul uniunii europene, respectiv Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă⁶, precum și Carta drepturilor fundamentale a

⁵ Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>

Uniunii Europene care, la art. 31 precizează că *fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa.*⁷

52. Protocolul nr. 12/2000 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale precizează la alin 1 că *Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare* bazat, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau social, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.⁸

53. Prin analiza realizată de Colegiul director, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, prin reținerea criteriului sex, raportat la situația profesională a petentei asupra căreia s-a instituit un comportament agresiv menit să o discrediteze la locul de muncă, precum și raportat la faptele reclamatului în ceea ce privește atitudinea sfidătoare a acestuia la locul de muncă și defavorizarea petentei în relația de serviciu, prin încercarea de subminare a autorității acesteia în relațiile cu conducerea societății și cu colegii de serviciu.

54. Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că au existat asupra petentei acțiuni sistematice, cu consecințe negative, care au vizat îngrădirea accesului acesteia la evoluția profesională, în condiții de egalitate în muncă, și care au creat un cadru ostil față de petentă și i-au indus o stare de stres, constituind acțiuni de hărțuire la locul de muncă.

55. Petenta a fost angajată în anul 2019 pe funcția de șef serviciu financiar, deținând în cadrul companiei funcția de director economic cu mandat început la data de 04.08.2020 și a îndeplinit funcția de director general în perioadele septembrie 2020-decembrie 2020 și aprilie 2021- aprilie 2022. Partea reclamată deținea funcția de manager de produs, fiind angajat al instituției începând cu data de 22.08.2019.

56. Petenta a făcut parte din Comisia de cercetare disciplinară prealabilă în cadrul procedurii desfășurate la nivelul societății împotriva reclamatului din prezenta cauză, acesta fiind sancționat disciplinar cu desfacerea contractului individual de muncă prin decizia de concediere emisă de angajator la data de 07.02.2020. În urma contestării deciziei de concediere, instanța, prin Sentința civilă nr. 142/29.05.2020 pronunțată în cauză, a admis în parte contestația formulată și a anulat în parte decizia contestată, în sensul înlocuirii sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al contestatorului cu sancțiunea „*avertisment scris*” și a dispus reintegrarea contestatorului în funcția deținută anterior concedierii sale disciplinare.

57. După finalizarea litigiului și revenirea la locul de muncă, reclamatul a început o campanie de denigrare și de hărțuire a petentei, formulând o serie întreagă de sesizări către conducerea executivă a societății, către Consiliul de administrație și Adunarea generală, către Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale și către Primul Ministru, sesizările nefiind fundamentate, plângerile adresate acestor organisme fiind nefondate. Petenta a fost chemată de mai multe ori de către Adunarea generală a societății să explice ce se întâmplă la nivelul societății și ce stă la baza acțiunilor întreprinse de acest angajat iar Consiliul de administrație a dezaprobat permanent activitatea desfășurată de reclamant la adresa activității profesionale a petentei.

58. Petenta a fost prima femeie director al societății și, pe baza mandatului încredințat, a

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>

⁸ https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_rou

început să pună în execuție hotărârile conducerii administrative și ale acționarului, considerând că modalitatea în care își desfășoară activitatea este în favoarea societății.

59. Reclamatul a solicitat cercetarea disciplinară a petentei pentru posibile încălcări ale unor articole din Regulamentul Intern al societății însă, nu s-au luat măsuri de cercetare disciplinară a acesteia deoarece nu au fost arătate în concret, care sunt faptele de care aceasta s-ar face vinovată.

60. Reclamatul îi solicita petentei prin e-mail, zilnic, diverse cerințe, fără o solicitare concretă în legătură cu serviciul, timpul alocat activității profesionale a petentei fiind prelungit peste orele de program pentru a răspunde solicitărilor subalternului, aceste răspunsuri fiind excedente peste munca de zi cu zi.

61. Reclamatul i-a adresat petentei cuvinte jignitoare, o denigra și o acuza de săvârșirea unor posibile fapte penale în legătură cu desfășurarea activității și a competenței profesionale, acestea fiind de natură a-i afecta petentei cariera profesională și de a-i aduce prejudicii de imagine.

62. Reclamatul a făcut afirmații defăimătoare la adresa petentei, nefiind concordantă între reclamații și realitate, acțiuni ce erau menite să o împiedice pe petentă în a-și îndeplini mandatul, finalitatea putând avea urmări negative ca înlăturarea ei din funcția deținută. Reclamatul a folosit constant un narativ la adresa petentei, potrivit cu care aceasta este de o *"incompetență crasă"*, fiind tracasant pentru ea să explice tuturor și să dovedească că, în exercitarea atribuțiilor, îndeplinește un mandat primit de la Consiliu de administrație sau de la Adunarea generală.

63. Acțiunile sistematice și repetate asupra petentei i-au creat acesteia o stare de stres psihic ce a împiedicat-o să se concentreze asupra unor probleme importante din activitatea societății și, de asemenea, au indus acesteia un sentiment de calvar la locul de muncă. Prin comportamentul reclamatului, exercitat sistematic, oral și/sau scris, s-a creat asupra petentei o stare de angoasă permanentă, cu consecințe negative suferite de aceasta pe plan psihic, fiindu-i afectată atât situația familială cât și cea profesională.

64. Petenta a sesizat conducerea societății și a solicitat luarea unor măsuri de natură a restabili un climat favorabil la locul de muncă și, deoarece nu s-a luat nicio măsură în acest sens, devenise imposibil să se desfășoare o activitate zilnică în cadrul societății, climatul creat de reclamat fiind unul ostil, care îi tulbura permanent activitatea.

65. Plângerile formulate de reclamat nu au avut ca rezultat vreo sancțiune sau atenționare la adresa petentei iar în răspunsul conducerii societății adresat reclamatului, i s-a comunicat acestuia faptul că se apreciază ca nefondate acuzațiile formulate împotriva petentei, contrar celor susținute de acesta.

66. Reclamatul a apreciat că acele sesizări pe care le-a făcut la adresa petentei au fost „doar niște plângeri” adresate unor instituții și nu a fost pedepsit pentru „nefundamentarea acelor plângeri” nici de către organele superioare de conducere, nici de către instituțiile cărora s-a adresat, respectiv Curtea de Conturi, Corpul de Control al MADR și Primul ministru.

67. Colegiul director, fiind chemat să analizeze tratamentul discriminatoriu aplicat asupra petentei, pe baza probatoriului depus și din susținerile părților, constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, reținându-se criteriul de sex, dreptul încălcat fiind acela al accesului la muncă în condiții de egalitate și totodată, îngrădirea accesului petentei la evoluția profesională ca persoană însărcinată cu o funcție de conducere. Tratamentul diferențiat este manifestat prin deosebire, restricție, poziția pe care

a fost situată petenta aducând prejudicii acesteia în instituție și față de restul colegilor și creând un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv având ca scop afectarea carierei profesionale și aducerea unor prejudicii de imagine cu efectul scontat de a o împiedica în îndeplinirea mandatului și de înlăturare a ei din funcția deținută.

68. Totodată, având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de hărțuire deoarece petenta a sesizat forurile ierarhice superioare cu privire la comportamentul și atitudinea subalternului său în ceea ce privește acțiunile de discreditare și de subminare a autorității, solicitând să se ia măsuri pentru restabilirea unui climat favorabil la locul de muncă. Reclamatul a avut un comportament abuziv asupra petentei prin reclamații repetate la adresa acesteia, recunoscute chiar de el. Reclamațiile adresate conducerii societății și altor instituții nu au fost fondate iar faptele reclamate asupra petentei nu s-au confirmat. Deși nu s-a dispus luarea de măsuri pentru redresarea situației, Consiliul de administrație a dezaprobat activitatea desfășurată de reclamat, nu a urmărit ca rezultat atenționarea sau sancționarea petentei și i-a comunicat reclamatului că acuzațiile formulate împotriva petentei sunt nefondate. Deși conducerea societății a abordat mai degrabă o atitudine de pasivitate la solicitările petentei privind stabilirea unui climat favorabil la locul de muncă, totuși, abordarea de a nu lua nicio măsură împotriva petentei a fost un mod de a transmite subordonatului faptul că acțiunile întreprinse de acesta sunt nejustificate, reclamațiile fiind fără fundament.

69. Hărțuirea este o formă de discriminare la locul de muncă care se referă la crearea unei situații intimidante, agresive și umilitoare la locul de muncă, fiind vorba despre un comportament indezirabil, agresiv sau de altă natură care are ca scop crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Hărțuirea la locul de muncă sau *mobbingul* este considerată o practică recurentă de umilire, batjocură și tortură psihologică, caracterizată printr-un set de acțiuni continue de agresiune fizică sau verbală față de o persoană de către o altă persoană sau un grup, în mediul de lucru. Victima suferă violență psihologică nejustificată, care are loc prin modalități de acțiune ostile și negative și care poate duce la consecințe foarte grave. Mobbing-ul poate apărea între colegi (ceea ce este cunoscut sub numele de „hărțuire orizontală”), de către persoane din afara mediului de lucru, de către superiori („hărțuire pe verticală de sus în jos”) sau *de către subordonați cum este cazul în speță* („hărțuire pe verticală de jos în sus”).

70. Discriminarea la locul de muncă poate lua multiple forme de la cele mai subtile la unele foarte pronunțate, *mobbingul* fiind unul dintre fenomenele caracteristice discriminării în societatea modernă ce constă în acțiuni sistematice de presiune psihologică, nedreptăți și umilinte exercitate de angajator sau angajați asupra unei persoane, urmărind sabotarea performanței sau a imaginii profesionale a victimei. Într-un studiu de specialitate s-a constatat că, adeseori, țintele mobbing-ului sunt persoanele super calificate și cu grad mare de inteligență emoțională, iar motivația este invidia sau dorința de a le lua locul. Aceste situații afectează demnitatea, stima de sine, siguranța și pun în pericol sănătatea fizică și psihică a subiectului discriminat, cu repercusiuni foarte grave.

71. Cu privire la conceptul de hărțuire, literatura de specialitate definește noțiunea de hărțuire morală ca fiind: „(...) un tip de violență rece, perfidă, ipocrită, uneori invizibilă practic, pe care o persoană o poate exercita asupra alteia. (...). Dorința (*hărțuitorului*) cea mai mare este să dețină puterea. Mijlocul folosit: înlăturarea tuturor celor care se dovedesc a fi

potențiale amenințări. (...). Hărțuitorul își zăpăcește victima în așa măsură, că aceasta ajunge să se îndoiască de propriile trăiri și sentimente.”⁹

72. Hărțuirea la locul de muncă este un fenomen recunoscut în jurisprudență, problema discriminării la locul de muncă fiind reglementată expres în legislația română, prevederile Codului muncii stipulând clar că fiecare angajat are dreptul de a beneficia de condiții de muncă adecvate și nediscriminatorii.

73. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că instituțiile, persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, inclusiv furnizorii de servicii, comercianții trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece 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. Tratatul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratatul pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

74. Colegiul director constată că desfășurarea activității petentei în condițiile expuse mai sus are un caracter discriminatoriu și reprezintă hărțuire la locul de muncă, potrivit art. 2 alin (5), 5¹-5² din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatându-se astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

75. Raportat la fapte, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate, respectiv cu amendă contravențională în cuantum de 3.000 lei, potrivit art. 5 alin 1-2 și art. 7 alin. 3 din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare. Amendă pe care o consideră efectivă, disuasivă și proporțională cu scopul urmărit, acela de a avea acces pe piața muncii în condiții de egalitate, fără a exista diferențieri pe criteriul sexului.

76. Raportat la societatea angajatoare, Colegiul director reține că aceasta, având cunoștință de atitudinea subordonatului asupra petentei în calitate de director economic, nu a răspuns pozitiv la plângerile care o vizau pe petentă și nu a dispus cercetarea disciplinară pentru verificarea acuzațiilor aduce acesteia, respectiv posibile încălcări ale Regulamentului intern. Ca urmare, având în vedere faptul că societatea angajatoare a dezaprobat permanent activitatea desfășurată de subordonat la adresa petentei, fapta nu poate fi apreciată ca având un caracter discriminatoriu și nu se poate reține aceasta în sarcina angajatorului.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

⁹ Conform N. Bouchard, „Rezolvarea conflictelor la servicii”, trad. Dana-Maria Cimpoi

1. Faptele sesizate reprezintă hărțuire la locul de muncă conform prevederilor art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 2 alin (5), 5¹ – 5² din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatându-se astfel săvârșirea unei fapte de discriminare;

2. Se aplică amenda contravențională în cuantum de 3.000 lei pentru faptele prevăzute la art. 2 alin (1) coroborat cu art. 2alin (5) 5¹ – 5² din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată pentru partea reclamată ..-.. .., cu domiciliul în ..;

3. Nu se poate reține fapta în sarcina angajatorului SN .. SA, deoarece aceasta a luat măsuri, dezaproband activitatea subalternului.

4. Se va comunica o copie a hotărârii părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Serviciul taxe și impozite din cadrul Oraș Roznov, Jud. Neamț, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ 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

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN - Membru

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 24.10.2023

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