



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 33 din 17.01.2024

Dosar nr.: 922/2021

Petiția nr.: 8642/16.11.2021

Petent:

Reclamată: ENEL Energie Muntenia S.A. prin reprezentant (R1), (R2)

Obiect: Petentul reclamă posibile fapte de hărțuire morală la locul de muncă, discriminare, amenințare, intimidare și abuz în exercitare, începând din anul 2018 și până în prezent.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. Enel Energie Muntenia S.A., cu sediul în mun. București, b-dl. Mircea Vodă nr. 30, et. 5, sector 3 (R1), reprezentată convențional de SCA Popovici Nițu Stoica & Asociații, cu sediul în mun. București, Calea Dorobanților nr. 239, etaj 6, sector 1

3. cu adresa la sediul Enel Energie S.A. în mun. București, b-dl. Mircea Vodă nr. 30, et. 5, sector 3 (R2)

II. Procedura de citare

4. Prin adresele nr. 8642/02.12.2021, respectiv nr. 9087/02.12.2021, 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.

5. Totodată, prin citație, petentului i s-a solicitat ca până la primul termen de audiere să precizeze criteriul în baza căruia s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare și situația comparabilă.

6. Prin adresele nr. 197/10.01.2022, a fost comunicată petentului o copie a punctului de vedere formulat de reclamat, înregistrat cu nr. 9793/27.12.2021. Totodată, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 15 zile de la primirea prezenței adrese.

7. Prin adresele nr. 1456/24.02.2022, s-a dispus recitarea 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 în dosar, în termenul dat.

8. Totodată, prin citație, petentului i s-a solicitat ca până la primul termen de audiere să precizeze criteriul în baza căruia s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare și situația comparabilă.

9. Părțile și-au exprimat în mod expres consimțământul pentru soluționarea cauzei în lipsă.

10. Prin adresele nr. 3495/17.05.2022, respectiv nr. 3538/19.05.2022, părților reclamate le-au fost comunicate copii după toate anexele petiției, precum și notele scrise depuse în completare de către petent, urmând a se reface procedura de citare la sediul instituției.

11. Prin adresa nr. 4676/05.07.2022, a fost comunicat petentului un exemplar al punctului de vedere formulat de către reclamat, înregistrat cu nr. 4611/01.07.2022. Totodată, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

12. Petentul, angajat a părții reclamate, a formulat memoriul înregistrat cu nr. 8642/16.11.2021, prin care a solicitat constatarea și sancționarea unor posibile fapte de hărțuire morală, discriminare, amenințare, intimidare și abuz în exercitare, din anul 2018 și până la momentul formulării prezentului memoriu, exercitate împotriva sa de către angajați ai companiei. Petentul a solicitat și obligarea părții reclamate să transmită în interiorul companiei, către toți angajații Enel din România și la nivel global, respectiv să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

13. Petentul susține că faptele și comportamentele reclamate au fost efectuate în mod sistematic, pe parcursul a trei ani de zile, iar prin natura și caracterul acestora i-au fost atinse demnitatea, autonomia personală, imaginea, integritatea fizică și mentală, generându-se un climat ostil și fiindu-i pusă în pericol munca.

14. Totodată, petentul menționează că deși conducerea companiei a fost în cunoștință de cauză, prin intermediul sesizărilor sale formulate din martie 2019 și până la momentul redactării prezentei, aceasta a acceptat tacit cele întâmplate, ba chiar a protejat pe cei în culpă, posibil să îi fi încurajat, ceea ce a agravat efectele respectivelor acte asupra petentului.

15. Petentul consideră necesară actualizarea procedurilor și regulamentelor interne aplicabile în compania reclamată, respectiv a modului de aplicare al regulamentelor, în acord cu legislația în domeniul muncii valabilă pe teritoriul României și cu normele europene în vigoare.

16. În fapt, petentul susține că a făcut mai multe demersuri, adresate superiorilor ierarhici, cu privire la volumul mare de muncă, care l-a determinat să efectueze ore suplimentare neplătite și să ajungă la surmenaj. Demersurile au fost făcute atât verbal, cât și în scris, conform înscrisurilor anexate.

17. Petentul susține că nu știe cum a ajuns să lucreze în GDS (Global Digital Solutions), știind doar că au existat unele informații în ședințele pe Teams, în decembrie 2020, conform cărora echipa urma să fie mutată în acest departament, cu respectarea aceluiași activități, cu păstrarea aceleiași funcții și salariu, diferența constând numai în denumirea

departamentului, realitatea fiind însă diferită.

18. Petentul susține că nu a primit înțelegere din partea superiorului ierarhic cu privire la necesitatea ajungerii la un echilibru, mai ales că i-a transmis că a ajuns la o oboseală cronică și epuizarea psihică. Singura aplecare în acest sens a fost acceptarea unei cereri de concediu de odihnă pentru două zile.

19. În schimb, petentul susține că a fost hărțuit, în mai multe rânduri, în mod direct, în cadrul întâlnirilor pe Teams, dar și prin e-mail, conform înscrisurilor atașate.

20. Din spusele petentului, situația a fost comunicată și departamentului Resurse Umane prin e-mail, conform probelor anexate, dar și în cadrul întâlnirilor pe Teams.

21. Astfel, petentul susține că a reclamat mai multe aspecte, printre care necesitatea unei revizuirii a legalității actelor adiționale de la Contractul Individual de Muncă, reglementarea activității sale, în special nevoia unei fișe de post agreeate și de către petent, implicit transparența anumitor decizii care l-au afectat din 01.01.2021 și până în prezent. Petentul a transmis și necesitatea existenței unor indicatori de performanță și a unor obiective care să conducă la o evaluare obiectivă a muncii sale.

22. Petentul menționează că și-a arătat nemulțumirea cu privire la modul în care a ajuns lucrător în domeniul IT, fără să manifeste un interes real în acest sens și fără a-și exprima acordul de a lucra în GDS, mai ales că exista această segregare a rolurilor, conform probelor anexate.

23. De altfel, petentul susține că a solicitat să îi fie evaluat e-profilul de către oameni cu experiență și apoi să se găsească o soluție pentru el, în acest sens (e-profil atașat). Din e-profilul petentului, se poate observa, din spusele sale, că pregătirea sa academică pentru un domeniu tehnic precum IT-ul este nulă.

24. Conform petentului, până a fost mutat la GDS nu a avut tangete cu domeniul IT. Într-adevăr, postul ocupat în perioada august 2018 – ianuarie 2021, și anume Specialist îmbunătățire procese – în cadrul CPS (Market) implica, în mod tangențial, acțiuni specifice domeniului IT, însă, acesta a fost unul dintre motivele pentru care a suferit în respectiva perioadă, prin hărțuiri, amenințări și discriminare, înfăptuite de reclamata R2. Dacă s-ar fi considerat că petentul era IT-ist în CPS, s-ar accepta faptul că era în ilegalitate, din pricina segregării rolurilor.

25. Mai mult, petentul consideră că dacă a făcut compromisuri profesionale, acceptând roluri diferite de dorința sa reală, a fost din cauza faptului că a fost mințit în martie 2018 și a aflat ulterior ceea ce trebuie să facă, de fapt. Apoi, după ce s-a trezit rezolvând erori de sisteme, a continuat pentru că avea nevoie de un salariu pentru a-și plăti chiria, nefiind din București. Petentul afirmă că are unele capacități de înțelegere tehnică a unor task-uri, dar acestea necesită efort intelectual pentru a fi materializate. Petentul consideră că a fost hărțuit în scopul rezolvării unor astfel de task-uri.

26. Petentul susține că nu a primit niciun răspuns de la Resurse Umane până pe data de 08.11.2021, când a fost invitat la o discuție cu managerul departamentului. Până la acest moment, hărțuirea s-a intensificat în frecvență și agresivitate, șeful ierarhic încercând să-l determine să plece.

27. Referitor la întâlnirea cu managerul Resurse Umane, petentul susține că și-a făcut prezența și Head of Legal and Corporate Affairs și că discuția a decurs într-un mod care excede oricărei formă de etică organizațională și legalitate. Petentul susține că a fost invitat să-și nege trecutul din companie și să se orienteze către viitor, să ia în calcul că orice



companie mare se poate scăpa oricând de anagajați, că nimeni nu e de neînlocuit, că folosește cuvinte dure precum „discriminare”, să își caute loc de muncă la facultate, să se mulțumească de un loc de muncă în vremuri grele, că oamenii nu pot să schimbe un sistem, că este vorba de bani.

28. Petentul menționează că un feedback referitor la această întâlnire a fost transmis în atenția Departamentului Resurse Umane, conform înscrisurilor anexate.

29. Totodată, petentul susține că a găsit necesar să formuleze, în mod oficial, o plângere pentru hărțuire, intimidare, amenințare, discriminare și abuz în atenția Departamentului Resurse Umane, plângere la care, până la momentul redactării prezentei, petentul nu a primit un răspuns.

30. În respectiva plângere, petentul a reclamat și faptul că la ședința din 10.11.2021, superiorul ierarhic l-a hărțuit, intimidat și agresat verbal prin țipete și prin „obligația de a face”, spunând că trebuie să facă tot ce zice el, inclusiv să participe după orele de program la ședință și să nu negocieze task-uri, chiar dacă are argumente pertinente pentru refuzarea lor.

31. Petentul susține că a formulat o cerere de concediu de odihnă, cu mențiunea „rezolvarea unor probleme personale” însă, i s-a atras atenția ca „începând cu întoarcerea sa în activitate să încerce să planifice mai din timp aceste zile libere, nu chiar în ziua efectuării lor”, respectiv că „nu se aplică măsura și în cazul unei situații de urgență neprevăzută pe care eventual o va anunța la reîntoarcere”, ca și cum nu are dreptul la confidențialitatea unor probleme personale, indiferent de natura lor.

32. Totodată, petentul susține că a observat în calendar o întâlnire „1 to 1” programată pentru data de 16.11.2021.

33. Petentul susține că s-a adresat în zadar colegilor de la resurse și celor de la Audit, cei de la resurse lăsând solicitarea fără răspuns, iar cei de la Audit considerând că nu este vorba despre o discriminare.

34. De altfel, petentul susține că a fost mutat cu biroul dintre colegi, a fost evaluat sub standard fără niciun fundament obiectiv, a fost privat de informații necesare desfășurării muncii etc.

35. Într-adevăr, petentul susține că i-a fost transmisă o fișă de post în aprilie 2019, dar cu obligativitatea semnării cu data retroactivă, chiar dacă a insistat să nu procedeze într-o manieră ilegală.

36. Referitor la discriminare, petentul susține că i s-a transmis că nu poate să fie vorba de așa ceva, iar în ceea ce privește hărțuirea și celelalte acuzații, a fost înștiințat că s-au transmis aspectele pentru analiză la resurse, iar resursele au tergiversat rezolvarea, până în momentul în care petentul a decis să accepte situația prin diferite compromisuri, cu speranța că nu vor mai exista abuzuri.

37. În ceea ce privește discriminarea sa de către partea reclamată R1, prin intermediul anagajaților săi, se evidențiază diferite acțiuni, printre care, unele premeditate, cum ar fi reducerea bonusului acordat în baza evaluării profesionale anuale, în contextul evaluării subiective și neconforme legal. Atât în anul 2020, cât și în 2021, bonusarea a fost făcută exclusiv pe evaluarea activității anului precedent, evaluare fără principii clare și obiective.

38. În demersurile sale de contrasemnare a evaluării efectuate discriminatoriu și subiectiv de către reclamata R2, petentul a ajuns la Head of Market, care a concluzionat că, pentru el, partea reclamată R2 reprezintă compania și trebuie să facă ce zice aceasta, fie că îi place,

fie că nu.

39. Petentul susține că reclamata R2 a încercat să îi determine pe colegi să nu mai vorbească cu petentul.

40. În anul 2019, petentul susține că i-a fost limitat dreptul de a face capturi de ecran și de a folosi portul USB al laptopului la muncă, deși drepturile de print screen sunt necesare în exercitarea activităților specifice departamentului și toți colegii fac acest lucru.

41. Ca urmare, petentul susține că imaginea sa a avut de suferit și niciunul dintre managerii apropiați nu a dorit să îl angajeze deși, a avut mai multe aplicații pentru posturi interne, acestea au rămas fără niciun răspuns, iar atunci când a avut un interviu, nu a primit feedback.

42. Petentul anexează înscrisuri.

43. Petentul a formulat adresa nr. 8930/28.10.2021, prin care a clarificat împotriva cui înțelege să îndrepte memoriul formulat.

44. Prin adresa din data de 17.12.2021, ca urmare a citației primite, petentul și-a exprimat în mod expres acordul pentru soluționarea cauzei în lipsă.

45. Totodată, în ceea ce privește criteriile presupuselor fapte de discriminare, petentul susține că acestea sunt: boala necontagioasă, formarea profesională și valorile/opiniile personale.

46. Petentul menționează că în luna iulie 2019 a suferit o intervenție chirurgicală care i-a schimbat în mod dramatic calitatea vieții. Din acel moment, la indicația medicului, petentul afirmă că nu are voie să stea mai mult de 8 ore pe scaun, pe zi, cu 10 minute pauză la fiecare oră. Petentul susține că a suferit, în ultimii doi ani, două recidive ale problemei medicale.

47. După concediul medical din luna iulie, petentul susține că a început munca în noul departament (CPS) cu un nou superior direct, partea reclamată R2. Încă din primele zile de activitate, a fost avertizat „*că aici nu se pleacă la 17*” și că „*nu există timp de acomodare*”, respectiv că „*nu sunt resurse sa îl ajute să învețe, așa că trebuie să se descurce de unul singur*”.

48. În fiecare dialog, încă de la început, petentul susține că a informat-o pe partea reclamată R2 că starea de sănătate nu îi permite să facă multe ore suplimentare, însă nu a găsit înțelegere. În acest context, petentul a făcut ore suplimentare, din august până în noiembrie, pentru a suplini lipsa de experiență în noua activitate. Începând din luna decembrie, în contextul unui proiect, petentul a pontat ore suplimentare care i-au fost plătite.

49. Din spusele petentului, discriminarea constă în faptul că, în context medical și neavând nicio intenție să lucreze atât de mult, a fost forțat să muncească și să își neglijeze starea de sănătate.

50. În luna ianuarie, când era deja la burnout, petentul susține că a avut curajul de a discuta cu partea reclamată R2 și i-a explicat că nu poate să lucreze în acest ritm, cu 70 de ore suplimentare pe lună, pentru că are probleme de sănătate și vrea să se ocupe și de viața sa personală.

51. Din acel moment, ar fi început acțiunile de amenințare, hărțuire și discriminare împotriva sa.

52. Mai mult de atât, petentul susține că din momentul în care a prezentat situația HR, sub forma unei plângeri, au apărut mai multe fapte de victimizare ale părții reclamate R2 împotriva sa, dar și alte acțiuni discriminatorii: a fost mutat cu biroul dintre colegi, i-a fost denigrată imaginea, a fost marginalizat de către colegii care erau apropiați părții reclamate



R2. Conform petentului, această situația a fost cunoscută și de către colegii de la HR, care au aprobat-o în mod tacit și chiar au încurajat-o.

53. Tot în acest context, petentul susține că l-a informat pe manager că nu poate munci atât de multe ore suplimentare cât muncesc colegii săi. Drept urmare, nu i-a fost plătită nicio oră suplimentară în anul 2021, spre deosebire de unii colegi care au fost remunerați pentru munca suplimentară.

54. Petentul a anexat înscrisuri.

55. Prin e-mailul transmis în data de 16.03.2022, petentul a comunicat faptul că a trimis prin poștă note scrise și că și-a dat demisia în data de 14.03.2022, solicitând preaviz de 20 de zile, ultima zi de muncă fiind, teoretic, în data de 11.04. Angajatorul l-ar fi notificat în data de 15.03, ora 16:30, că renunță la perioada de preaviz și că nu mai are acces în sistem, începând cu 15.03, ora 17:00, lăsându-i la dispoziție 30 de minute pentru a-și organiza plecarea.

56. Prin adresa nr. 1987/17.03.2022, petentul a formulat note scrise, prin care a comunicat criteriul presupusei fapte de discriminare și anume echilibrul dintre viață și muncă.

57. Totodată, petentul susține că, în decembrie 2021, au fost setate obiectivele profesionale de către manager în noua platformă de evaluare. În ianuarie 2022, petentul a primit rezultatul evaluării pe aceeași platformă. Conform înscrisurilor atașate, petentul a primit 2 din 4 pentru unul dintre obiective, respectiv 1 din 4 pentru al doilea obiectiv. Petentul consideră că evaluarea nu se justifică obiectiv deoarece pentru primul punctaj, petentul apreciază că este cu mult peste media echipei, iar referitor la doilea, acesta nu își are rostul deoarece nu au existat astfel de sarcini în perioada evaluată. Mai mult decât atât, acest obiectiv, conform petentului, a fost setat în mod abuziv de către manager, atâta timp cât depășește capacitățile sale profesionale. Funcția de specialist îmbunătățire procese nu implică astfel de activități specifice ocupațiilor din domeniul IT.

58. Astfel, dintre colegii de echipă, petentul afirmă că este singurul notat cu 1 din 2 la evaluare. Justificarea managerului constă în obligația sa de a face, în virtutea faptului că este subordonat ierarhic. Mai mult, managerul consideră că petentul nu merită mai mult de 2 din 4 la obiectivul la care este peste standard, deoarece a refuzat executarea task-urilor. De fiecare dată când a refuzat o sarcină de muncă, petentul susține că a făcut-o în mod justificat și a anunțat în prealabil.

59. Din spusele petentului, managerul dorește să îl determine să demisioneze, exercitând în continuare acte discriminatorii împotriva sa.

60. În data de 14.02.2022, petentul a primit o convocare pentru cercetarea disciplinară, încuviințată de către directorul general al companiei, la solicitarea managerului direct.

61. În referatul întocmit, petentul susține că a fost acuzat pentru fapte petrecute în noiembrie 2021, mai exact refuzul executării unor sarcini de muncă și perturbarea unei ședințe. În cadrul aceluiași referat, petentul a fost chemat să justifice refuzul participării la două ședințe de tipul „1 to 1” cu managerul, în luna decembrie 2021, petentul reclamând recurența acestor ședințe care sunt programate fără un subiect concret de discuție în luna noiembrie.

62. Conform petentului, audierea sa a avut loc în data de 21.02.2022, timp de o oră jumătate, fără întreruperi. Petentul a solicitat comisiei să se oprească deoarece era epuizat fizic și psihic. Petentul susține că nu a beneficiat de prezumția de nevinovăție, întrebările comisiei fiind de așa natură încât răspunsurile să justifice vinovăția sa. Chestionarul i-a fost transmis spre a fi completat și în scris (înscrisuri anexate).



63. Ca urmare a tratamentelor la care a fost supus, petentul menționează că a fost nevoit să apleze la serviciile unui psihoterapeut, terapia fiind în desfășurare la momentul redactării prezentei adrese, iar acțiunile managerului îngreunând procesul de reabilitare.

64. Astfel, petentul susține că efectele discriminării se răsfrâng atât în viața personală, cât și la locul de muncă.

65. Petentul anexează înscrisuri.

Sușinerile părții reclamate

66. Partea reclamată a formulat punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 9793/27.12.2021, prin care și-a exprimat opinia referitoare la memoriul formulat de către petent.

67. Partea reclamată a invocat admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive și respingerea petiției formulate de petent ca fiind îndreptată împotriva unei persoane fără calitate procesuală activă. Prin urmare, a fost dispusă recitarea părților și citarea societății unde este angajat petentul.

68. Partea reclamată anexează înscrisuri.

69. Partea reclamată R1 a formulat adresa nr. 2220/25.03.2022, prin care și-a exprimat punctul de vedere referitor la memoriul formulat de petent și a solicitat admiterea excepției lipsei de obiect și respingerea petiției constatând că aceasta nu are un obiect clar definit.

70. În subsidiar, partea reclamată solicită admiterea excepției tardivității și respingerea petiției ca tardiv formulată.

71. Totodată, reclamata solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

72. Partea reclamată susține că petentul nu face altceva decât să enumere o serie de evenimente, fără o legătură clară între ele și fără o corelare directă cu o solicitare/pretenție care să grefeze pe dispozițiile O.G. nr. 137/2000. Dată fiind ambiguitatea petiției și a faptului că nici măcar nu se poate desprinde o critică referitoare la o acțiune sau o inacțiune a părții reclamate R1, solicită Consiliului admiterea excepției lipsei obiectului petiției și respingerea sa în consecință.

73. În ceea ce privește excepția tardivității introducerii petiției, multe dintre evenimentele reclamate par a fi avut loc chiar cu mai bine de 3 ani în urmă, petentul invocând fapte din perioada august 2018 – iulie 2019. Astfel, toate evenimentele care au avut loc cu mai bine de 1 an înainte de data introducerii petiției, se impun, din punct de vedere al părții reclamate R1, a fi respinse de Consiliu ca fiind invocate tardiv.

74. De altfel, partea reclamată R1 susține că nu se poate determina care sunt acuzațiile de discriminare ale petentului și cum înțelege acesta să le susțină și nici dacă există în realitate vreo faptă care poate fi imputată reclamatei R1.

75. Astfel, în contextul factual dintre petent și partea reclamată R1, nu sunt îndeplinite condițiile legale pentru a fi în ipoteza unor fapte de discriminare sau de hărțuire morală la locul de muncă.

76. Partea reclamată R1 susține că a acționat în conformitate cu legea/Regulamentul intern/Contractul individual de muncă, astfel încât, nu poate fi ținută să repare niciun prejudiciu al petentului.

77. Totodată, reclamata R1 menționează că petentul promovează falsa idee potrivit căreia era nevoie de acordul său pentru ca societatea să stabilească organizarea și funcționarea activităților, respectiv ca echipa CPS să fie mutată în departamentul GDS. Mai mult decât

atât, petentul ar susține, în mod fals, că i s-ar fi schimbat felul muncii, în realitate, compania a trecut printr-un proces de transformare digitală, context în care, pe parcursul anului 2021, au avut loc transformări ale proceselor interne și ale fluxurilor de lucru pentru toți salariații.

78. Prin urmare, reclamata R1 susține că transferul petentului din departamentul CPS în departamentul GDS nu poate fi catalogat drept o schimbare a locului de muncă, instanțele de judecată stabilind în mod constant că mutarea salariatului de la o secție/departament la alta/altul nu reprezintă o schimbare a muncii. Petentul a rămas în continuare Specialist îmbunătățire procese în cadrul aceleiași echipe, în fapt, intervenind doar o schimbare a denumirii departamentului în care își desfășura activitatea.

79. Conform reclamatei, salariatul ocupă în continuare același post pe care l-a ocupat începând cu 01.07.2019, iar mențiunea felului muncii este evidențiată inclusiv din analiza fișei postului petentului, unde a avut atribuții și responsabilități specifice și cu ușor caracter tehnic-descriptiv.

80. În realitate, reclamata R1 susține că petentul este cel care s-a sustras de la toate aceste obligații, care nu numai că afectează procesele societății, dar îi afectează și pe ceilalți colegi care ar putea beneficia de pe urma aportului cunoștințelor sale.

81. În concret, petentul ar fi refuzat de mai multe ori în mod nejustificat să participe la întâlnirea periodică programată cu managerul direct.

82. Totodată, conform reclamatei R1, petentul refuză în mod expres să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, arătând că sarcinile sale date de superiori sunt redundante sau că nu mai dorește oricum să învețe lucruri noi, ba mai mult, din data de 17.11.2021 și-a arogat dreptul de a refuza orice sarcină de muncă impusă, în mod direct sau indirect (prin interpuși) invocând ca temei, ca urmare a unei grave erori de interpretare art. 4 alin. (1) din Codul Muncii care reglementează interzicerea muncii forțate.

83. De altfel, partea reclamată R1 susține că petentul este cel care manifestă o totală lipsă de interes cu privire la locul de muncă și că, prin încercarea de reducere unilaterală a atribuțiilor și a volumului de muncă, acesta este cel care încearcă să se situeze pe o poziție favorabilă în raport cu alți colegi ai săi, care își execută sarcinile de serviciu întocmai.

84. Din corespondențele anexate, reclamata R1 consideră că se observă și faptul că activitatea petentului nu implică cunoștințe sau activități specifice domeniului IT, cum încearcă să acrediteze prin petiție, ci, odată cu trecerea în departamentul GDS, munca a rămas aceeași, singura schimbare fiind aceea că, urmare dezvoltării digitale a companiei, munca sa se desfășoară pe o platformă de comunicare/de interacțiune cu utilizatorii și cu furnizorii de soluții.

85. În plus, petentul ar fi avut ocazia de a participa la training-uri tehnice care i-ar fi putut potența abilitățile tehnice din punct de vedere al tehnologiei informației pentru rezolvarea task-urilor specifice postului pe care îl deține. Acest aspect i-a fost amintit petentului, conform reclamatei R1, dar acesta a ținut să menționeze că nu îl mai interesează locul de muncă pe care îl deține.

86. Întâlnirile de tipul „1 to 1”, din spusele părții reclamate R1, sunt întâlniri prevăzute în fișa postului petentului, la care participă toți colegii acestuia, având obligația să se implice activ în împărtășirea bunelor practici și a experienței acumulate cu colegii de echipă și să participe activ la toate discuțiile și proiectele echipei sale.

87. Totodată, partea reclamată R1 susține că în anul 2021 petentul nu a efectuat nicio oră suplimentară, ba mai mult, a refuzat să participe la o serie de activități obligatorii, solicitate



de manager.

88. Mai mult, petentul ar fi refuzat în mod constant să lucreze tot programul normal de lucru, cu toate că era precizat atât pe calea Regulamentului Intern aplicabil, cât și în actul adițional de la contractul individual de muncă al petentului semnat chiar de petent la data de 09.03.2020.

89. Din studiul corespondenței, reclamata R1 susține că se poate observa că angajatorul, dar și angajații, manifestă față de petent o atitudine normală, în schimb, petentul este cel care pe de-o parte nu cooperează cu niciunul dintre colegii, iar pe de altă parte invocă un anumit impact psihic care nu este corelat cu realitatea.

90. Partea reclamată R1 anexează înscrisuri.

91. Partea reclamată R1 a formulat adresa nr. 4611/01.07.2022, prin care a adus completări în susținerea punctului de vedere formulat anterior.

92. Astfel, reclamata R1 invocă excepția lipsei de interes. În concret, la data de 14.03.2022, petentul a înaintat Contractul individual de muncă încetând din data de 15.03.2022.

93. În legătură cu preținsele ore suplimentare efectuate, partea reclamată R1 susține că petentului nu i-a fost solicitat nicio clipă de către angajator să efectueze ore suplimentare.

94. Tot în legătură cu orele și programul de lucru, reclamata R1 susține că, în mod tendențios, petentul a depus la dosarul cauzei, odată cu notele scrise, și contractul individual de muncă și actele adiționale aferente, mai puțin actul adițional la contractul individual de muncă al petentului semnat chiar de petent la data de 09.03.2020 (anexat).

95. Cu privire la evaluarea anuală, reclamata R1 susține că afirmațiile aduse de petent sunt nefondate, evaluarea desfășurându-se potrivit procedurii prevăzute în regulamentul aplicabil în cadrul companiei, petentul fiind evaluat în concordanță cu performanța și implicarea concretă a sa.

96. Partea reclamată R1 susține că salariatul nu a urmat procedura contestării punctajului de evaluare la momentul atribuirii rezultatelor, dimpotrivă, confirmând rezultatele evaluărilor, astfel cum rezultă din înscrisurile depuse chiar de acesta, numai ca, în prezentul dosar, să critice, într-o manieră nefondată, rezultatele evaluărilor din perioada relevantă.

97. Cu privire la pretinsa boală necontagioasă drept criteriu de discriminare, partea reclamată R1 susține că nu a reprezentat în nicio circumstanță un motiv de discriminare nefiind adusă în discuție în conversațiile cu colegii/cu superiorii, nu a reprezentat, de altfel un motiv de victimizare, astfel că, argumentele aduse de petent în acest sens nu ar putea fundamenta o decizie împotriva părții reclamate din prezentul dosar.

98. Partea reclamată R1 este de părere că acest criteriu de discriminare a fost invocat în mod formal, numai pentru a contribui la volumul petiției/argumentelor, însă fără a avea un fundament real sau dovedit. Petentul nu a dovedit existența unei boli necontagioase și nici modul în care această boală a reprezentat un criteriu pe baza căruia ar fi fost discriminat.

99. Referitor la apelarea la serviciile unui psihoterapeut, partea reclamată R1 susține că, pentru a crea o aparență de temeinicie a petiției și a argumentelor sale, petentul încearcă să acrediteze falsa idee că a fost nevoit să apleze la serviciile unui psihoterapeut din cauza societății angajatoare.

100. În acest sens, el a depus o serie de rapoarte medicale întocmite în perioada noiembrie 2021-februarie 2022 de un medic psiholog, însă acestea nu sunt apte să confirme susținerile petentului.

101. În concret, conform părții reclamate R1, rapoartele medicale nu cuprind niciun



diagnostic/nicio concluzie care să confirme o relație de tip cauză-efect între relația de muncă și starea psihică petentului, din cele 7 rapoarte medicale depuse, doar primul cuprinzând o minimă enumerare a simptomelor acuzate de petent, deci care nu reprezintă o concluzie medicală sau un diagnostic în acest sens.

102. Mai mult decât atât, chiar dacă se făcea dovada că relația de muncă este cea care îi cauzează petentului simptomele acuzate, era fără îndoială necesară dovedirea faptului că reclamata R1 însăși a săvârșit cu vinovăție o faptă ilicită care să stea la baza diagnosticului.

103. Nu în ultimul rând, partea reclamată R1 menționează că prima ședință de psihoterapie a fost începută în data de 20.11.2021, adică imediat după introducerea petiției, ceea ce poate ridica semne de întrebare cu privire la veridicitatea demersurilor cu psihoterapia și la motivul real care a stat în spatele deciziei de a apela la un psihoterapeut.

104. Partea reclamată R1 a anexat înscrisuri.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadru legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

105. Prevederile legislative și jurisprudența relevantă în prezenta cauză.

Constituția României

Art. 16

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

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

Art. 2

„(1) 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, apartenența 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. (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.

(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.*

(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.*

(5⁴) *Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.*

(5⁵) *Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.*

(5⁶) *Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.*

(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

106. În conformitate cu dispozițiile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

107. Curtea Constituțională a statuat în mod constant 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”.

108. Prin urmare, în ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D., 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”.

Aplicarea principiilor la speță



109. 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 O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

110. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al 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, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

111. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

112. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de petent, se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

113. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de hărțuire morală la locul de muncă, discriminare, amenințare, intimidare și abuz în exercitare, începând din anul 2018 și până în prezent.

114. Colegiul director ia act de excepția lipsei obiectului raportat la prevederile O.G. nr. 137/2000, excepția lipsei calității procesuale pasive și excepția tardivității introducerii petiției invocate de partea reclamată și le respinge ca neîntemeiate.

115. Colegiul director ia act de susținerile petentului conform cărora a fost discriminat din cauza bolii necontagioase de care suferă, fiind forțat să muncească și să își neglijeze starea de sănătate.

116. În prezenta cauză, contrar aserțiunilor petentului, nu se poate reține existența unui tratament diferențiat al petentului în raport de celelalte persoane aflate în situații similare.



117. Raportul de discriminare presupune existența a cel puțin două persoane care sunt titularii unui drept subiectiv identic, însă una din ele este restrâns, înlăturat exercițiul lui în baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege.

118. Prin urmare, reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de către petent și faptele reclamate.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive;
2. Respingerea excepției lipsei obiectului raportat la O.G. nr. 137/2000;
3. Respingerea excepției tardivității introducerii petiției;
4. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (**lipsă raport de cauzalitate între criteriu și faptă**);
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RADU COSMIN SĂVULESCU – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Motivat și redactat: A.D.

Data redactării: 08.04.2024

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.

