



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 72 din 21.02.2024

Dosar nr: 516/ 2022

Petiția nr: 5423/03.08.2022

Petent:

Reclamat: (Reclamata 1), (Reclamata 2)

Obiect: petenta reclamă hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1.

2.

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. 2789/27.04.2022 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 2978/27.04.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 31.05.2022 (filele 17-18 la dosar).

3. Petenta a transmis la dosar note scrise însoțite de înscrisuri, la data de 26.05.2022 (filele 21-38 la dosar).

4. Partea reclamată a comunicat la dosar, la data de 26.05.2022, un punct de vedere însoțit de înscrisuri (filele 39-123 la dosar).

5. Părțile au fost recitate pentru ședința de audieri din data de 27.06.2022, în cauză fiind introdusă Reclamata 2 (filele 126 – 128 la dosar).

6. Reclamata 2 a comunicat un punct de vedere la dosar la data de 20.06.2022 însoțit de înscrisuri (fila 132 la dosar).

7. Petenta a revenit cu o precizare la petiție în data de 23.06.2022 (fila 136 la dosar) și a comunicat înscrisuri în completare la data de 08.11.2022 (filele 138-140 la dosar).

8. Pentru celelalte precizări și înscrisuri comunicate la dosar în data de 19.07.2023, petenta a decăzut din dreptul de a mai îndeplini acte de procedură, nefiind exercitat în termenul legal.

9. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

10. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, arătând că a fost hărțuită psihic și moral la locul de muncă.

11. Se arată că, în data de 24.02.2022, petenta a solicitat conducerii societății repartizarea lucrărilor stabilite funcției de consilier juridic, conform legii și fișei postului, aceste lucrări fiind sechestrate. În cerere petenta a atras atenția asupra faptului că pe site-ul conducerii societății au apărut unele inadvertențe referitoare atât la numele șefei serviciului juridic-achiziții publice, cât și la unele hotărâri AGA, care prezintă erori, șefa serviciului fiind persoana care se ocupa de secretariatul AGA și Consiliul de administrație al societății.

12. Petenta arată că, în urma acestei cereri, șefa serviciului a abordat-o pe petentă de față cu ceilalți colegi cu un ton agresiv, folosind cuvinte urâte cu scopul de a o intimida, agresând-o moral și psihic, spunându-i *duceți-vă dracu la pensie, nu vă este rușine să mințiți, că sunteți femeie de 60 de ani*.

13. Se arată că reclamata a mai avut astfel de ieșiri nervoase la adresa petentei, cu țipete și urlete pe holuri, aceasta având un comportament abuziv și agresiv, care se datorează faptului că este o fostă colegă de serviciu a directorului societății, ambii venind de la Serviciul județean de pază subordonat CJ Dâmbovița.

14. În continuarea expunerii, petenta arată că aceleași ieșiri nervoase le-a suportat și din partea directorului societății care, a umilit-o pe petentă în fața colegilor, i-a dat acesteia biroul afară din încăperea în care își desfășura activitatea, a schimbat yala de la ușă fără a-i preda un rând de chei, i-a sechestrat documentele și a elaborat dispoziții și decizii prin abuz de putere, cu încălcarea legii. Acesta, împreună cu șefa serviciului au manifestat față de petentă un tratament diferențiat față de alți colegi, au izolat-o de restul colectivului și au refuzat nejustificat să îi ofere sarcinile și atribuțiile stabilite de lege consilierului juridic.

15. Petenta arată că sesizarea sa depusă la conducerea societății nu a fost soluționată, sens în care s-a adresat vicepreședintelui CJ Dâmbovița unde a sesizat derapajele existente, aceasta fiind invitată împreună cu conducerea societății la secretarul general al CJ Dâmbovița, fiind acordat un termen o lună de zile pentru rezolvarea sesizării depusă de petentă.

16. În urma discuției avute la CJ Dâmbovița, petenta consideră că reclamata și-a făcut un obicei din a o hărțui moral și psihic, solicitându-i să prezinte rapoarte de activitate, să întocmească cu termen lucrări care nu sunt în competența ei, nu au anunțat-o că are liber în data de 8 martie, aceasta fiind singura femeie prezentă la serviciu și au convocat-o la Comisia de disciplină fără a i se pune la dispoziție referatul ci doar convocatorul pe care trebuia să îl semneze. Petenta menționează faptul că la data când a fost înaintată adresa către CJ Dâmbovița, aceasta nu știa de existența vreunui referat, neștiind de ce este incriminată, acest referat nefiindu-i pus la dispoziție deși petenta l-a solicitat în mod expres.

17. În concluzie, petenta consideră că, deși a parcurs toate căile legale, acestea au fost fără rezultate iar ea a ajuns ca din persoana hărțuită să fie sancționată disciplinar pentru că și-a apărat drepturile legale. Se solicită admiterea petiției, constatarea discriminării și hărțuirii morale și psihice și sancționarea părților reclamate, precum și luarea măsurilor necesare pentru înlăturarea consecințelor faptei iar pe lângă aplicarea amenzii contravenționale să

se dispună obligarea părților să publice în mass-media un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției.

18. În susținerea celor menționate în petiție, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: cereri depuse, sesizări, adrese și adresa emisă de CJ Dâmbovița la societate și prezentată petentei în data de 29.03.2022 (filele 6-15 la dosar).

19. În completarea la petiție se arată că directorul societății împreună cu șefa serviciului exercită acțiuni de hărțuire psihologică asupra petentei de aproape un an de zile, aceasta primind în decurs de 5-6 luni, două convocări pentru cercetare disciplinară prin care se încearcă desfacerea contractului de muncă prin aplicarea consecutivă a sancțiunilor disciplinare. Conducerea societății, prin faptul că niciodată nu a răspuns cererilor petentei, a abuzat de puterea pe care o deține și a degradat climatul de muncă prin acțiuni de intimidare, denigrare și umilință, creând în societate o atmosferă negativă împotriva consilierului juridic, astfel încât niciun coleg, din teama de a nu suporta eventuale consecințe, nu mai are curaj să comunice cu petenta, deși relațiile profesionale ale acesteia cu majoritatea colegilor au fost relații normale de muncă.

20. Petenta arată că începând cu data de 01.02.2022, directorul societății a majorat salariile personalului TESA din societate, mai puțin salariul consilierului juridic. De asemenea, referitor la acordarea concediului de odihnă, se arată că la solicitarea unui număr de 5 zile de concediu nu a primit răspuns deși a revenit cu solicitarea iar în ziua când a venit la serviciu, inspectorul de resurse umane i-a spus petentei că este în concediu de odihnă, petenta fiind nevoită să sesizeze ITM Dâmbovița.

21. În ceea ce privește convocarea la Comisia de disciplină se arată că la cea de-a doua convocare, fapta nu are legătură cu activitatea sau cu munca depusă, directorul acționând cu dublă măsură: una drastică împotriva petentei și lipsa niciunei măsuri pentru anumiți colegi obedienți. Petenta consideră că este singura salariată convocată la comisiile de disciplină, deși până acum nu a fost confruntată cu asemenea situații, totul începând de când a venit noua conducere. Decizia de sancționare a fost adusă la cunoștința petentei prin intermediul serviciilor poștale, dată la care a luat cunoștință și despre referat, pe care acesta îl solicita pentru a cunoaște obiectul cercetării disciplinare.

22. În concluzie, petenta apreciază că este supusă unor tehnici de marginalizare, izolare, hărțuire psihică și morală la locul de muncă, fiindu-i în continuare sechestrate documentele de activitate și fiindu-i luate prerogativele de consilier juridic.

Susținerile părților reclamate

Susținerile Reclamatei 1

23. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, prin care, față de motivul de discriminare invocat în petiție, arată următoarele:

24. În susținerea referitoare la caracterul nerealist al afirmațiilor petentei se arată că aceasta nu dovedește afirmațiile reclamate la adresa sa, menționându-se afirmațiile abia în adresa din data de 05.05.2022, și nu le menționează cu ocazia întrevederii în cadrul cercetării disciplinare prealabile efectuate, afirmații care, conform susținerilor din petiție, ar fi fost făcute în aceeași împrejurare.

25. Se arată că petenta este cea care obișnuiește în mod curent să insulte și să calomnieze întregul personal angajat al societății, inclusiv cu imputarea unor fapte pretins ilegale, cercetarea disciplinară a petentei din data de 26.04.2022 fiind făcută tocmai pentru acest

motiv. Astfel, petenta a făcut, în scris, o serie de afirmații grave, nedovedite, la adresa șefei serviciului menționând că a fost adusă prin *conkurs măsluit*, la adresa directorului și a inspectorului de resurse umane că *au comis ilegalități*, la adresa unei noi angajate că angajarea acesteia a fost *un act ilegal, imoral*, refuzând chiar să semneze contractul de muncă al acestei angajate motivat de faptul că salariul acesteia îl depășea pe al său și nu este legal stabilit deși petenta fusese membru în comisia de negociere a angajatorului, stabilită prin decizie a Consiliului de administrație. De altfel, petenta a făcut referiri la directorul societății menționând că acesta, împreună cu contabilul șef și inspectorul de personal *formează un grup organizat care comit acte ilegale și imorale*, că a manifestat comportamentul unui *vătaf pe moșie*, se folosește de *marionete* pentru a întocmi referate. Totodată, pentru șefa serviciului, a cărei autoritate a contestat-o încă de la început, petenta a afirmat că aceasta a comis un fals în acte, că a dat dovadă de comportament de mahala și de labilitate psihică iar prin înființarea serviciului s-a comis o ilegalitate, conducerea societății a săvârșit infracțiuni în formă continuată în timp ce pentru alți angajați s-au folosit diverse exprimări printre care enumerăm: au săvârșit ilegalități, deciziile sunt considerate ilegale, abuzive, persoane certate cu legea, unele documente vizează ilegalități flagrante, fapte reprobabile săvârșite cu vinovăție care au adus atingere nu numai regulilor de bun simț dar și legii etc.

În aproape toate sesizările făcute de petentă către societate se făceau referiri la faptul că va fi chemată conducerea în instanță, ori că se va face plângere penală dacă nu se procedează conform solicitărilor acesteia, conducerea apreciind aceste referiri ca o amenințare.

26. În ceea ce privește mutarea petentei în alt birou se arată că, după discuții pe această temă cu petenta, care a refuzat mutarea, aceasta a fost informată printr-o notă internă însă nu s-a conformat, motiv pentru care a fost cercetată disciplinar și sancționată. Mutarea viza exclusiv aspecte cu caracter organizatoric pentru buna desfășurare a activității și nu presupunea modificarea vreunui element esențial al contractului, petenta fiind obligată să se conformeze deciziilor administrative adoptate la nivelul societății iar prin refuzul ei a afectat buna funcționare a activității societății. Petenta nu a fost izolată ci a fost mutată, în urma reorganizării, într-un alt birou printr-o decizie a conducerii.

27. Referitor la documentele serviciului juridic a cărui restituire o solicita petenta, se arată că acestea nu aparțineau petentei nefiind documente personale, ci erau preluate de la fostul șef al serviciului și, la plecarea acestuia din societate, au fost înapoiate actualului șef de serviciu. La aceste documente au acces toți angajații societății pe baza unei solicitări, cu sarcinile specifice angajatului și cu instrucțiunile primite de acesta de la superiorii săi.

28. În ceea ce privește acuzele aduse privind refuzul nejustificat al conducerii să îi ofere sarcinile și atribuțiile stabilite de legea consilierului juridic, se arată că numărul și felul de lucrări repartizate petentei au fost influențate de împrejurarea că, atunci când acesteia i se repartizau lucrări, fie refuza motivând că este ilegal ori exced atribuțiilor cuprinse în fișa postului, fie pretindea să fie remunerată în plus, aspecte care, alături de calitatea lucrărilor acesteia, au dus la reducerea numărului de lucrări repartizate.

29. Referitor la plângerea adresată CJ Dâmbovița se arată că petenta a înregistrat sesizări împotriva inspectorului de resurse umane, a șefului serviciului juridic și a conducerii societății prin care, sub pretextul semnalării unor neregularități, a adus acuzații grave, nedovedite și nereale, asupra conducerii și personalului societății. În urma sesizării, societatea a fost supusă unui control realizat de ITM Dâmbovița, care nu a constatat nicio

încălcarea a legislației muncii în ceea ce privește faptele sesizate. Consiliul județean Dâmbovița, neavând competență în soluționarea plângerii, a comunicat un răspuns ce reprezenta practic o declinare de competență.

30. Cu privire la solicitările privind raportul de activitate se arată că cererea a avut la bază solicitarea secretarului general al Jud. Dâmbovița în urma discuției care a avut loc ca urmare a demersurilor petentei, aceasta cunoscând scopul și contextul în care i s-a solicitat raportul, neavând niciun motiv pentru a se simți hărțuită. Referitor la întocmirea procedurilor, reclamata consideră că, în raport de specificul activităților normate și de prevederile art. 11 lit.c din Legea nr. 514/2003, întocmirea procedurii constituie o activitate specifică profesiei de consilier juridic și este compatibilă cu aceasta.

31. Motivul pentru care petenta nu a avut cunoștință de posibilitatea oferită de societate, în mod informal, ca acestea să nu se prezinte la lucru în data de 8 martie, a fost acela că petenta nu se mai afla la locul de muncă atunci când s-a luat măsura, în urma comportamentului acesteia neexistând o comunicare între ea și societate sau ceilalți colegi, prin alte mijloace de comunicare.

32. În concluzie, reclamata apreciază că deși petenta se pretinde a fi o victimă, acțiunile sale o plasează în ipostaza de hărțuitor. În lipsa unei baze factuale care să susțină existența unor acțiuni ale societății și angajării acesteia, nu se poate ajunge la concluzia existenței unei discriminări sau a hărțuirii morale la locul de muncă a petentei. Se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

33. În susținerea celor menționate în petiție, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: adrese, extras din Contractul colectiv de muncă și acte adiționale la acesta, decizii ale Consiliului de administrație, hotărâri AGA, fișa de apreciere a performanțelor profesionale, decizii ale directorului societății (filele 45-125 la dosar).

Susținerile Reclamatei 2

34. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, prin care, față de motivul de discriminare invocat în petiție, arată că își însușește apărările formulate de Reclamata 1 prin punctul de vedere depus la dosar.

35. De asemenea, reclamata atașează la dosar adresa înregistrată de petentă în cadrul societății, ca răspuns la adresa reclamatei, din care rezultă atitudinea ostilă a acesteia.

36. În susținerea celor menționate în petiție, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: adrese, situație clienți (filele 133 – 135 la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

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

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.”

Principiile de analiză

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

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

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

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

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

Aplicarea principiilor la speță

37. În fapt, Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care a fost manifestată o atitudine discriminatorie asupra petentei, aceasta acuzând partea reclamată de un comportament abuziv și agresiv, precum și acțiuni verbale jignitoare asupra sa, considerându-se umilită și pus într-o situație jenantă. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări verbale și atitudini ostile și care pot crea un cadru intimidant ori degradant asupra petentei, care se consideră discriminată și hărțuită la locul de muncă.

38. 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. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

39. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”

40. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

41. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr. 137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau a faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

42. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei

caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, 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. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impune a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

43. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

44. Colegiul director mai reține că, potrivit art. 20, alin (6) din OG nr. 137/2000, republicată, persoana interesată va prezenta probe 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, video sau date statistice.*

45. Având în vedere că în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul director reține că probele cu privire la afirmațiile și acțiunile părților reclamate nu conclud cu relatările exprimate de petentă în susținerea petiției sale.

46. Manifestările reclamate de petentă sunt relatate în obiectul petiției ca fiind expresii, afirmații jignitoare și acțiuni ale părților reclamate pe motiv că petenta se apropie de vârsta de pensionare, fiind agresată moral și psihic cu scopul de a fi intimidată spre a se pensiona. Petenta nu probează acuzele aduse părților reclamate, menționează doar o serie de momente care au generat conflicte verbale între ea și conducerea societății în contextul reclamării unor inadvertențe apărute la locul de muncă.

47. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/ inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Atunci când CNCD este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță

constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

48. Or, în raport de susținerile petentei și înscrisurile depuse la dosar de părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei pe considerentul că aceasta ar avea o anumită vârstă, nefiind probat comportamentul abuziv și agresiv la adresa sa pe criteriul vârstei. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentei rezultă faptul că a existat un comportament lipsit de respect al părților reclamate, fără a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa petentei.

49. În ceea ce privește declarațiile părților și probele depuse la dosar, Colegiul director apreciază că intervențiile demarate de conducerea societății au fost ca urmare a acțiunilor petentei pe care, atât conducătorii cât și angajații societății au plasat-o în ipostaza de hărțuitor asupra conducerii societății și asupra colegilor de serviciu. Astfel, petenta a contestat în mod curent autoritatea șefei serviciului, afirmând în scris o serie de afirmații grave și nedovedite la adresa acesteia, a făcut referiri la directorul societății, contabilul șef și inspectorul de personal cum că aceștia au comis ilegalități, a refuzat să semneze contractul de muncă al unei noi angajate făcând mențiuni că angajarea ei este un act ilegal, nu s-a conformat solicitărilor conducerii și a deciziilor administrative adoptate, a refuzat nejustificat îndeplinirea anumitor sarcini specifice funcției și a manifestat un comportament nepotrivit la adresa colegilor, care au izolat-o pentru a evita derapajele existente în comunicarea dintre ei.

50. Conducerea societății a apreciat că, prin refuzul ei și prin modul cum s-a adresat întregului personal al societății, petenta a afectat buna funcționare a activității și a dispus convocarea acesteia la Comisia de disciplină, petenta fiind cercetată disciplinar și sancționată.

51. Din înscrisurile depuse la dosar rezultă faptul că părțile au oferit informații și au prezentat documente care atestă că în soluționarea conflictului dintre părți au fost implicate și alte autorități ale statului, fiecare cu domeniul său de competență, ce pot aplica măsurile legale în materie. În urma plângerii depuse de petentă la Consiliul Județean Dâmbovița, prin care aceasta sesiza unele neregularități asupra conducerii și a personalului societății, societatea a fost supusă unui control din partea ITM Dâmbovița, care a realizat că nu s-a constatat nicio încălcare a legislației muncii în ceea ce privește faptele sesizate. La rândul său, secretarul general al CJ Dâmbovița a solicitat un raport de activitate despre care petenta a avut cunoștință, cunoscând scopul și contextul în care acest raport i-a fost solicitat, această instituție menționând că nu are competență în soluționarea plângerii.

52. Relatările petentei prezintă un grad de subiectivitate având în vedere că nu poate fi probată persoana și afirmația acesteia pentru care trebuie să existe un fundal audio sau un martor, care să confirme că declarația șefei serviciului concordă cu declarația petentei, afirmația relatată în petiție neputând fi concludentă pentru a se dovedi afirmațiile jignitoare asupra petentei cu privire la un criteriu discriminatoriu. Petenta nu face dovada afirmațiilor și a remarcilor ofensatoare la adresa ei și, de altfel, nu invocă în petiție alte descrieri cu privire la faptul că a fost agresată psihologic pe criteriul vârstei, derapajele pe care le

relatează și caracterul realist al afirmațiilor neputând fi dovedite, acestea putând fi apreciate ca subiective în lipsa unor dovezi concludente.

53. Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către părțile reclamate. Aspectele sesizate nu reprezintă faptă de discriminare, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, lipsă probe privind discriminarea pe criteriul vârstă. De asemenea, afirmația menționată de petentă în sesizare nu se poate confirma pentru a se dovedi cele expuse și susținute de aceasta, proba nu este concludentă pentru dovedirea existenței unei fapte de discriminare a petentei din partea reclamatelor.

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:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin.(1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nu sunt probe concludente care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare.
2. O copie a hotărârii 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 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:

BABUȘ RADU - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN - Membru

Redactată și motivată: FL

Data redactării: 09.04.2024

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

