



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA 90**  
**Din data de 01.02.2017**

**Dosar nr.: 342/2016**

**Petiția nr.: 2975/11.05.2016**

**Petent: ..**

**Reclamați: S.C. . S.A. .**

**Obiect:** hărțuire la locul de muncă; concedierea petentei ca urmare a contestării în instanță a deciziilor de sancționare disciplinară

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**I.1.1. ..**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1. S.C. . S.A. .**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**2.1.** Petenta reclamă acțiunile repetate de hărțuire ale unor colege de muncă, comportamentul conducerii societății reclamate și presiunile exerciate asupra sa pentru a depune demisia. Reclamă și faptul că a fost concediată după ce a atacat în instanță deciziile de sancționare disciplinară aplicate

**III. Procedura de citare**

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

**3.2.** Prin adresele înregistrate sub nr. 2975/09.06.2016 și nr. 3649/09.06.2016 au fost citate părțile din dosar, pentru termenul stabilit la data de 26.06.2016. La termen, părțile nu au fost prezente.

**3.3.** Procedura de citare legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

## 4.1. Susținerile petentei

**4.1.1.** Prin intermediul memoriului înregistrat sub nr. 2975/11.05.2016, petenta arată următoarele:

- a fost salariată, în funcția de contabil, la societatea pe care o reclamă;
- pe data e 19.08.2015 a fost promovată pe funcția de economist, fapt care i-a creat probleme în relația de colaborare cu o altă colegă ce este angajată ca și contabil, dar și cu sora acesteia (ce este angajată ca șef resurse umane în cadrul societății reclamate);
- după promovare a fost hărțuită psihic de către cele două colegi și de către salariați ai societății cu care petenta nu interacționa în relațiile de serviciu, dar care „erau supuși șefei RUS” și care întocmeau permanent referate bazate pe motive nereale;
- cele două colegi interziceau accesul petentei la documentele financiar-contabile care erau necesare pentru efectuarea sarcinilor de serviciu;
- s-a adresat și Consiliului de Administrație al societății, dar secretare .. este șefa Resurse Umane;
- prin intermediul diverselor acțiuni exercitate asupra sa, consideră că a fost forțată să își depună demisia;
- pentru faptul că nu a vrut să demisioneze, petenta a fost sancționată în mod repetat, sancțiuni pe care le-a contestat în instanță, având câștig de cauză;
- după contestarea în instanță a sancțiunilor aplicate, petenta a fost concediată;
- urmare plângerii către .., membrii .. au recomandat ca aspectele prezentate să facă obiectul unei cercetări de către o altă comisie, constituită în acest scop, soluția fiind dată tot de șefa resurselor umane deoarece este și secretare ..;
- a fost chemată de către membri comisiei de disciplină, fără a fi convocată în prealabil.

4.1.1.1. Sunt atașate documente la dosar (înregistrări audio, discuții în cadrul ITP între D D și petentă)

**4.1.2.** Menționează că structura organizatorică a societății reclamate este formată în mare parte din salariați, persoane cu grade de rudenie, afinități și conflict de interese, aceștia constituind și comisia de disciplină. Acțiunile comisiei de disciplină și amenințările acestui grup s-au derulat cu scopul de a o intimida și de a renunța de bună voie la locul de muncă. Petenta atașează declarațiile martorilor ... .

4.1.2.1. Martorul .. declară că în data de 10.09.2015, având biroul alăturat de cel financiar-contabil, a asistat la o discuție între petentă și Directorul Executiv, discuție în care Directorul Executiv o amenința pe aceasta să își depună demisia de pe postul ocupat.

4.1.2.2. Martorul .. declară că petenta a fost concediată din motive pe care doar directorul executiv le cunoaște, fără un plan de reorganizare a activității și fără consultarea acestuia ca și conducător al întregii activități economico-financiare. Urmare deciziei de concediere a petentei s-a redus numărul de posturi din cadrul departamentului fără nicio justificare, răspunsul primit fiind de genul „că așa vreau eu”. Martorul declară că decizia de concediere abuzivă și vădit tendențioasă se datorează unei vrajmășii iscate între director și petentă. Martorul declară că au fost făcute presiuni constante asupra acestuia pentru a întocmi referate de sancționare petentei, pentru cauze netemeinice, care nu au nicio legătură cu legislația financiar-contabilă, ci doar cu anumite interpretări ale directorului executiv. Susține că petenta a fost trecută absent nemotivat în perioada de preaviz când a solicitat o zi de concediu pentru a merge la medic; petenta nu a lăsat cererea de concediu la secretariat și a doua zi a aflat că cererea nu a fost aprobată, în acest sens fiind constituită o comisie de cercetare disciplinară pentru a sancționa petenta.

**4.1.3.** Petenta susține că nu i se puneau la dispoziție documentele pe care le solicita de la personal, documente necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu; era împiedicată să efectueze aceste documente, ulterior era acuzată că nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu și era cercetată și sancționată disciplinar

**4.1.4.** Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 217/13.01.2017, petenta aduce completări sesizării și arată că la Primăria municipiului Buzău există un document și solicită să i se comunice oficial acest document.

## **4.2. Susținerile părților reclamate**

**4.2.1.** Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 4894/18.08.2016, partea reclamată arată următoarele:

- petenta nu descrie discriminarea la care a fost supusă în ziua de 02.12.2015;
- cu privire la ocuparea postului de economist, petenta a fost singura angajată care a solicitat ocuparea acestui post, deși o altă angajată (.), cu o mare vechime și experiență în cadrul societății avea prioritate, în măsura în care solicita acest post;
- după ce petenta a fost promovată, a fost înregistrată o sesizare din partea acesteia către .., prin care arăta ca salariată ... i-a interzis accesul la documentele financiar contabile, colega fiind susținută de sora sa (șef ..). În referatul întocmit ulterior de comisia de cercetare se consemnează că petenta a refuzat să răspundă la anumite întrebări ce i-au fost adresate în scopul de a concretiza acuzațiile formulate și că cele semnalate au caracter fictiv;
- din convorbirile înregistrate de petentă reiese că aceasta a generat și alimentat situația conflictuală.
- societatea are ca acționar unic Consiliul Local al Municipiului Buzău; acționarul unic a decis, în luna decembrie 2015, modificarea organigramei și statului de funcții la societatea comercială, prin desființarea unui post de economist; în urma hotărârii emise de acționarul unic, directorul executiv al societății a emis decizia de concediere a petentei;
- directorul executiv a fost hărțuit moral de către petentă, prin presiuni, amenințări și crearea unui conflict între aceștia;
- în ceea ce privește respingerea cererilor de acordare a concediului, reclamata exemplifică situația în care cererea depusă la ora 12,30 (nr. 6595/28.12.2015) după emiterea deciziei de concediere și refuzul petentei de a o primi, prin care se solicită, pentru aceeași zi, concediu fără plată.

Susține că cererea a fost respinsă deoarece nu a putut fi acordat concediu fără plată în acea zi, petenta fiind deja prezentă la birou de la începerea programului și menționează că prin aprobarea unei zile de concediu fără plată, decizia de concediere ar fi devenit nulă de drept.

Partea reclamată menționează că cererile de acordarea unei zile de concediu fără plată au fost formulate în perioada preavizului, în scopul vădit de a prelungi perioada celor 20 de zile de preaviz. Prin concediile medicale repetate, petenta a prelungit perioada de preaviz mai mult de 3 luni.

4.2.1.1. Sunt atașate documente la dosar.

**4.2.2.** Partea reclamată solicită respingerea sesizării și menționează că înregistrările audio depuse de petentă sunt nule, acestea fiind făcute fără acordul conducerii sau al salariaților ce au fost înregistrați.

**4.2.3.** ..., inspector cu protecția muncii la societatea reclamată declară următoarele: petenta i-a solicitat să îi spună directorului executiv să intervină la ... și la Consiliul Local al Municipiului Buzău pentru a nu i se desființa postul pe care lucra, dar acesta a refuzat.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1. În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la următoarele fapte:

- acțiunile repetate de hărțuire exercitate de două colegi de muncă, comportamentul conducerii societății reclamate și presiunile exercitate asupra sa pentru a depune demisia și
- concedierea petentei ulterior atacării în instanță a deciziilor de sancționare disciplinară aplicate.

**5.2. În drept**, 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură 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.

**5.3.** 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*”.

**5.4.** Colegiul director analizează primul capăt de cerere al sesizării, privitor la acțiunile repetate de hărțuire exercitate de două colegi de muncă, comportamentul conducerii societății reclamate și presiunile exercitate asupra sa pentru a depune demisia. În acest sens, se verifică dacă în cazul semnalat se întrunesc cumulativ condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

**5.4.1.** Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ 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.

**5.4.2.** Colegiul director reține că petenta acuză două colege de birou că i-au interzis accesul la documentele financiar contabile necesare pentru efectuarea sarcinilor de serviciu. Reclamă că ulterior s-a adresat Consiliului de Administrație în legătură cu aceste fapte și că, imediat după au început să fie exercitate presiuni asupra sa pentru a depune demisia, conducerea societății reclamate a început să aibă un comportament ostil.

**5.4.3.** Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un criteriu pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

**5.4.4.** Astfel, se poate considera discriminare

- o diferențiere
- între două persoane sau situații aflate pe poziție comparabilă
- bazată pe un criteriu
- care încalcă un drept
- în temeiul unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptele imputate

**5.4.5.** Colegiul director constată că petenta nu a indicat un criteriu privind comportamentul celor două colege de birou, pe care le acuză că i-au interzis accesul la documentele financiar contabile necesare pentru efectuarea sarcinilor de serviciu și nici în legătură cu acuzațiile aduse împotriva comportamentului ostil exercitat de conducerea societății/ presiunile exercitate asupra sa pentru a depune demisia.

**5.4.6.** Se reține că respingerea cererii de concediu fără plată a fost motivată de faptul că aceasta a fost formulată după emiterea deciziei de concediere și refuzul petentei de a o primi.

**5.4.7.** Din analiza primului capăt de cerere al petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că acestea nu se întrunesc, nefiind indicat un criteriu de discriminare.

**5.5.** În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere al sesizării legat de concedierea petentei, survenită ulterior atacării în instanță a deciziilor de sancționare disciplinară aplicate, Colegiul director urmează a se pronunța.

**5.5.1.** Potrivit art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată. Simpla analiză a textului mai sus prezentat ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă** de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcini probei**, ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

**5.5.2.** În ce privește aceste două principii stabilite pe cale jurisprudențială, Colegiul reține că petenta depune minimul de probatoriu, aferent cauzei (relativ la concedierea

acesteia survenită ca urmare a contestării în instanță a deciziilor de sancționare disciplinară), respectiv declarații de martor care confirmă aspectele ce privesc concedierea.

**5.5.3.** În același timp, partea reclamată depune punctul de vedere prin care infirmă cele susținute de petentă și arată că acționarul unic al societății a deis, în luna decembrie a anului 2016, modificarea organigramei și statutului de funcții la societatea comercială, prin desființarea unui post de economist. În urma hotărârii emise de acționarul unic, directorul executiv al societății a emis decizia de concediere a petentei.

**5.5.4.** În ce privește probatoriul administrat în cauză, Colegiul Director al CNCD se raportează la condițiile generale ce privesc admisibilitatea probelor. Prin urmare, orice mijloc de probă, pentru a fi admisibil trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- proba să fie **legala**, deci să nu fie oprită de legea materială sau procesuală;
- proba să fie **verosimila**, adică să nu contravină legilor naturii, să nu tindă la dovedirea unor fapte imposibile, ci a unor fapte reale, demne de a fi crezute;
- proba este **pertinenta**, adică dacă are legătură cu obiectul procesului;
- proba este **concludenta**, adică dacă poartă asupra unor împrejurări care sunt de natură să ducă la rezolvarea cauzei respective.

**5.5.5.** Dacă, în ce privește primele trei condiții, nu sunt chestiuni de discutat, Colegiul director, analizând concludența probelor, consideră că probatoriul administrat în cauză (presupunerea petentei că ar fi fost concediată din cauza conflictelor avute cu cele două angajate/surori) nu este suficient de concludent pentru a stabili, în concret, faptul că partea reclamată a emis decizia de concediere a petentei în mod discriminatoriu.

**5.5.6.** Colegiul este de opinie că aspectele sesizate în cuprinsul celui de-al doilea capăt de cerere nu pot fi confirmate, nefiind probe concludente/ fapte probate la nivel de certitudine.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

**1.** Față de aspectele ce privesc primul capăt de cerere al sesizării, privitor la acțiunile repetate de hărțuire exercitate de două colege de muncă, comportamentul conducerii societății reclamate și presiunile exercitate asupra sa pentru a depune demisia, Colegiul director a constatat că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată (nu există criteriu).

**2.** În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere referitor la concedierea petentei, survenită ulterior atacării în instanță a deciziilor de sancționare disciplinară aplicate, Colegiul director a constatat că nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

**3.** Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

**4.** O copie a hotărârii se va transmite părților.

## **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

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

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**Hotărâre motivată în drept/ redactată de: A.C.F./B.B.**

**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.