



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 760

din data de 04.11.2020

Dosar nr.: 8/2020

Petiția nr.: 102/08.01.2020

Petent:

Reclamat: S.C. Guard One S.R.L.

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

– **director al S.C. Guard One S.R.L.**, cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul S.C. Guard One S.R.L. din municipiul București, str. George Georgescu nr. 49, sector 4, e-mail: office@guardone.ro

- **administrator al S.C. Guard One S.R.L.**, cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul S.C. Guard One S.R.L. din municipiul București, str. George Georgescu nr. 49, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta sesizează o faptă de discriminare săvârșită prin hărțuirea sa la locul de muncă de către reprezentanții angajatorului, ca urmare a refuzului acesteia de a-și prezenta demisia în momentul în care a fost anunțată despre decizia de desființare postului pe care îl ocupa.

III. Procedura de citare

4. 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 de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 102/27.01.2020 a fost citată petenta, iar prin adresele înregistrate sub nr. 528/27.01.2020 au fost citate părțile reclamate, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 11.02.2020. Prin citație, Colegiul Director a adus la cunoștința părților că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență a CNCD referitor la solicitarea de a se dispune măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor faptei de discriminare și a solicitat un punct de vedere asupra excepției invocate din oficiu. De asemenea, prin citație i s-a solicitat petentei să indice criteriul de discriminare care a stat la baza presupuselor fapte de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri petenta și partea reclamată 1 au fost prezenți, petenta fiind reprezentată de ; partea reclamată 2 a fost absentă.

8. Partea reclamată 1 a depus un punct de vedere în cadrul ședinței de audieri din data de 11.02.2020, fiind înregistrat sub nr. 952/11.02.2020 și comunicat petentei în cadrul ședinței.

9. Partea reclamată 2 a transmis un punct de vedere prin intermediul părții reclamate 1, care a fost depus la dosarul cauzei în cadrul ședinței de audieri din data de 11.02.2020, fiind înregistrat sub nr. 953/11.02.2020 și comunicat petentei în cadrul ședinței.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 830/06.02.2020 petenta a depus note de scrise.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 1374/25.02.2020 petenta a depus concluzii scrise raportate la aspectele invocate de către părțile reclamate în punctele de vedere ale acestora.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 1527/03.03.2020 partea reclamată 1 a depus organigrama societății din data de 06.09.2019, conform solicitării Colegiului Director din cadrul ședinței de audieri din data de 11.02.2020.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

13. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 102/08.01.2020 petenta reclamă actele de hărțuire profesională săvârșite de către directorul și de către administratorul firmei S.C. Guard One S.R.L.

14. Petenta susține că, în data de 05.09.2019, a fost anunțată verbal de către părțile reclamate că departamentul Resurse Umane se va desființa (implicit și funcția de director Resurse Umane pe care o ocupa la acel moment), solicitându-i-se să-și prezinte demisia.

15. Petenta susține că, deși la data de 05.09.2019 nu i s-a comunicat nicio decizie de încetare a contractului de muncă și nici nu și-a prezentat demisia, totuși părțile reclamate i-au solicitat să-și strângă lucrurile personale din birou și să predea laptopul, telefonul de serviciu, cheia de la birou și cardul de acces în firmă.

16. Petenta susține că în data de 05.09.2019 a refuzat să-și prezinte demisia, în data de 06.09.2019 revenind la locul de muncă, însă părțile reclamate i-au interzis accesul în birou, fiindu-i permis să stea doar în sala de consiliu.

17. Petenta susține că în perioada 09-20.09.2019 a fost în concediu medical, timp în care a primit acasă notificarea de preaviz pentru funcția de director Resurse Umane.

18. Petenta susține că în data de 23.09.2019 a revenit la locul de muncă și a intrat în biroul în care și-a desfășurat activitatea până la data de 05.02.2019, însă partea reclamată 2 i-a solicitat în mod agresiv să plece și meargă în sala de consiliu; mai mult decât atât, petenta susține că în urma cererii sale exprese de a i se comunica o decizie privind locul în care urma să-și desfășoare activitatea pe perioada preavizului, partea reclamată 2 i s-a adresat pe un ton ironic și apoi a încercat să o dea afară din birou agresând-o fizic, fiind nevoită să sune la 112.

19. Ulterior incidentului din data de 23.09.2019 petenta susține că pe perioada programului de lucru a stat în sala de consiliu, fără a avea condiții de desfășurare a activității și fără a primi vreo sarcină de serviciu pe linie de resurse umane, fiindu-i astfel încălcat dreptul la muncă; în acest sens, petenta precizează că în cadrul firmei se ocupa, în baza unui alt contract de muncă, și de asigurarea securității și sănătății în muncă (SSM), fiind nevoită să pregătească acasa materialul privind instruirea periodică pe linie de SSM.

20. Petenta susține că părțile reclamate au izolat-o de restul colegilor pe perioada preavizului, colegi cărora le-a fost interzis să comunice cu aceasta; de asemenea, părțile reclamate au lansat afirmații defăimătoare la adresa sa, au discreditat-o profesional și au agresat-o fizic și verbal.

21. Din acțiunea formulată de petentă împotriva deciziei de concediere nr. 930/31.10.2019 și aflată pe rolul Tribunalului București reiese că motivul invocat de angajator privind desființarea

postului de director Resurse Umane este reorganizarea activității societății, petenta susținând că în realitate S.C. Guard One S.R.L. nu s-a reorganizat, neexistând vreo decizie sau notă de fundamentare în acest sens și că postul de director nu a fost desființat efectiv.

22. Petenta depune înscrisuri.

23. Prin notele scrise înregistrate la CNCD sub nr. 830/06.02.2020 petenta solicită respingerea excepției de necompetență a C.N.C.D. referitoare la solicitarea de a se dispune orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare, invocată din oficiu, considerând că CNCD are competența de a soluționa cererea cu care a fost investit deoarece prin petiția formulată nu se urmărește obținerea unor despăgubiri ori repunerea în situația anterioară discriminării, ci constatarea faptei de discriminare, aplicarea unei amenzi contravenționale și publicarea hotărârii de constatare a discriminării în mass-media.

24. Petenta susține că a fost supusă unui tratament injust și degradant, fiind izolată de restul colectivului, având interzis accesul la instrumentele necesare desfășurării activității, iar restul colectivului, chiar și cei aflați în subordinea sa, fiind încurajați să desconsidere funcția și munca depusă de aceasta, în final angajatorul, prin acțiunile sale, creând un mediu intimidant, ostil, ofensiv.

25. Petenta susține că a fost supusă unui tratament diferențiat în raport cu colegii acesteia, în special cu subalterna , aflată în funcția de inspector Resurse Umane care, la dispoziția angajatorului, a ocupat locul petentei, în timp ce aceasta din urmă a fost trimisă în sala de consiliu, fiind forțată să-și desfășoare activitatea fără laptop, telefon sau chei de acces; în acest sens, petenta susține că a fost obligată să predea cardul de acces în firmă, fapt care a constrâns-o să aștepte în fiecare dimineață un coleg pentru a primi acces în clădire și a-și desfășura activitatea pentru care era încă angajată.

26. Petenta reiterează faptul că refuzul de a-și da demisia a dus la un comportament injust și deplasat din partea angajatorului, care, prin acțiunile sale, a supus-o unor tratamente degradante, violente, complet inadecvate, a forțat-o să lucreze într-un cadru ostil, cu încălcarea dreptului de a beneficia de condiții de muncă satisfăcătoare.

27. În ceea ce privește criteriul de discriminare, petenta susține că sfera criteriilor de discriminare nu este limitată la cele expres prevăzute de dispozițiile O.G. nr. 137/2000 republicată, fapta sesizată încadrându-se în prevederile art. 2 alin. 4, normă legală din care rezultă că este suficient să fi fost defavorizată în raport cu unul sau mai mulți colegi ori față de un întreg colectiv pentru atragerea răspunderii contravenționale a angajatorului.

28. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 1374/25.02.2020, petenta - reprezentată legal de casa de avocatură arată că își menține sesizarea astfel cum a fost anterior formulată.

29. Petenta mai susține faptul că, prin punctele de vedere depuse de cele două părți reclamate, acestea din urmă aduc doar afirmații nefondate, neadevărate și nesustinite prin înscrisuri sau alte dovezi.

30. Totodată, petenta învederează că părțile reclamate afirmă în mod absurd faptul că ar fi schimbat parola de la programul „Revisal” deoarece, conform dispozițiilor legale, obținerea precum și schimbarea parolei „Revisal” se realizează doar de către reprezentantul legal al angajatorului printr-o cerere scrisă adresată I.T.M., astfel că petenta nu avea posibilitatea unei asemenea operațiuni.

31. Petenta atașează o declarație a martorei , scrisă și semnată olograf, prin care se dovedește că petenta a fost izolată în sala de consiliu și că li s-a interzis colegilor să mai discute cu aceasta.

32. Petenta mai afirmă că nu au relevanță aspectele prezentate de către părțile reclamate cu privire la contestația formulată de aceasta în dosarul nr. 37818/3/2019 aflat pe rolul

Tribunalului București, arătând că C.N.C.D. nu este investit cu o cerere în constatarea concedierii nelegale, ci cu o cerere care urmărește constatarea unui comportament incriminat prin O.G. nr. 137/2000.

Susținerile părții reclamate 1

33. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 952/11.02.2020 partea reclamată 1 solicită admiterea excepției de necompetență a CNCD referitor la solicitarea de a se dispune orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare.

34. Pe fond, partea reclamată 1 susține că obiectul sesizării depusă la CNCD este identic cu cel din acțiunea care face obiectul dosarului civil nr. 37818/2/2019 de pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale (anularea deciziei de concediere nr. 930/31.10.2019, repunerea părților în situația anterioară, obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și obligarea pârâtei la plata daunelor morale în cuantum de 100.000 lei pentru suferințe fizice și psihice).

35. Partea reclamată 1 susține că petenta a fost salariată S.C. Guard One S.R.L., având încheiate două contracte de muncă cu aceasta, unul pentru funcția de director Resurse Umane și unul pentru funcția de inspector SSM.

36. Partea reclamată 1 susține că incidentul din data 23.09.2019 nu intră sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, acesta putând face eventual obiectul unei plângeri penale.

37. Partea reclamată susține că petenta nu menționează criteriul de discriminare în baza căruia ar fi fost hărțuită.

38. În ceea ce privește decizia de retragere a accesului petentei la laptopul de serviciu, chei și adresa de e-mail, precum și mutarea acesteia în sala de consiliu, partea reclamată susține că respectiva decizie a fost determinată de acțiunile anterioare ale petentei; în acest sens partea reclamată arată că în data în care a anunțat-o verbal pe petentă despre desființarea postului acesteia, petenta a schimbat parola de la programul REVISAL fără permisiunea conducerii sau fără a anunța în prealabil și a șters în integralitate e-mailurile de pe adresa de e-mail de serviciu.

39. Partea reclamată susține că petenta nu a fost discreditată profesional, atrăgând atenția asupra faptului că din cuprinsul petiției nu reiese modalitatea de discreditare, fiind invocată doar încălcarea dreptului la muncă; în acest sens, partea reclamată arată că, deoarece petenta nu a acționat în folosul companiei în momentul informării acesteia cu privire la desființarea postului său, nu mai era posibil să i se permită accesul la dosarele de personal, la programul REVISAL și la restul actelor din departamentul de Resurse Umane, fiindu-i acordate doar sarcini pe linie de SSM (ex. completarea fișelor cu pixul).

40. Partea reclamată susține că petenta nu a fost desconsiderată, arătând că din cuprinsul petiției nu reies afirmațiile defăimătoare la adresa acesteia.

41. Partea reclamată menționează faptul că petenta nu a fost izolată și nu s-a interzis niciodată angajaților firmei să stea de vorbă cu aceasta; în acest sens partea reclamată susține că conversația petentei cu o colegă de pe aplicația WhatsApp, depusă ca probă, din care rezultă că s-ar fi interzis de către conducere să se comunice cu petenta, nu face dovada celor susținute în petiție, existând martori care pot infirma respectivele susțineri.

42. În ceea ce privește agresiunea fizică la adresa petentei, partea reclamată susține că nu există dovezi în acest sens, certificatul medico-legal depus de acesta neconfirmând vreo leziune traumatică recentă vizibilă pe tegumente și mucoase.

43. De asemenea, partea reclamată susține că petenta nu a fost agresată verbal sau jignită.

Susținerile părții reclamate 2

44. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 953/11.02.2020 partea reclamată 2 reia toate argumentele prezentate de către partea reclamată 1 în punctul de vedere înregistrat sub nr. 952/11.02.2020.

V. Motivele de fapt și de drept

45. **În fapt**, se reține că petenta sesizează Colegiul cu privire la posibile fapte de hărțuire săvârșite de S.C. Guard One S.R.L., prin directorul și administratorul angajatorului.

46. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 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, conform 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

47. Analizând faptele sesizate în petiție, 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”.

48. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

49. **În fapt**, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire.

50. Colegiul director reține, din susținerile petentei privind acuzația de hărțuire la locul de muncă din partea angajatorului, hărțuire menită să o determine să demisioneze, o serie de acțiuni precum:

- în data de 05.09.2019 i s-a solicitat să-și strângă lucrurile personale din birou și să predea laptopul, telefonul de serviciu, cheia de la birou și cardul de acces în firmă;
- în data de 06.09.2019 i s-a interzis accesul în birou, fiindu-i permis să stea doar în sala de consiliu;
- pe perioada preavizului și-a desfășurat activitatea fără laptop sau telefon, fără a i se repartiza sarcini de serviciu legate de poziția ocupată sau fără a i se solicita să predea lucrările curente, iar pentru intrarea în sediu a fost constrânsă să aștepte în fiecare dimineață un coleg.

51. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că părțile reclamate își justifică acțiunile legate de petentă susținând că în data de 05.09.2019 i-au retras salarietei cu funcția de director Resurse Umane accesul la laptopul de serviciu, chei și adresa de e-mail și au mutat-o în sala de consiliu deoarece, în momentul informării acesteia cu privire la desființarea postului său (05.09.2020), petenta a schimbat parola de la programul REVISAL fără permisiunea conducerii sau fără a anunța în prealabil, ștergând în integralitate și e-mailurile de pe adresa de e-mail de serviciu.

52. **Analizând situația expusă**, Colegiul director reține că angajatorul a fundamentat decizia de concediere a petentei pe art. 65 din Legea nr. 53/2003, republicată, privind Codul Muncii [Art. 65 alin. 1) “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”]., situație în care petenta a avut dreptul la o perioada de preaviz de minim 20 de zile lucratoare [Art. 75. alin 1) „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare”]., pe durata căruia contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele juridice. Ca urmare, Colegiul director reține că în perioada preavizului, salariatul își păstrează toate drepturile și obligațiile rezultate din CIM, nefiind exonerat de răspundere sub aspectul îndeplinirii sarcinilor de serviciu. Pornind de la prevederile legale mai sus-menționate, Colegiul director observă că angajatorul nu procurat dovezi cu privire la respectarea obligațiilor prevăzute de art. 40 alin. 2 lit b) din Codul Muncii privind asigurarea condițiilor corespunzătoare de muncă pentru petentă în perioada de preaviz [“Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: b) să asigure permanent (...) condițiile corespunzătoare de muncă”], condiții care ar fi trebuit să nu difere de cele de care aceasta a beneficiat pe parcursul derulării contractului individual de muncă, în condițiile în care angajatorul nu a uzitat de dreptul său de a constata săvârșirea vreunei abateri disciplinare de către petentă, conform art. 40 alin. 1 lit. e) [“Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern”]. Având în vedere că dreptul corelativ obligației angajatorului de a asigura condiții corespunzătoare de muncă este dreptul la muncă al salariatului, Colegiul director respinge justificările angajatorului cu privire măsurile impuse asupra petentei începând cu data comunicării notificării de preaviz și cu atât mai mult pe cele din data de 05.09.2019 și din data de 06.09.2019.

53. Luând în considerare argumentele părților reclamate cu privire la măsurile dispuse asupra petentei în data de 05.09.2019 și în data de 06.09.2019 și în perioada de preaviz (constând în restricționarea accesul la dosarele de personal, la programul REVISAL și la restul actelor din departamentul Resurse Umane) pe motiv că petenta ar acționat în defavoarea companiei prin schimbarea parolei de la programul REVISAL fără permisiunea conducerii sau fără a anunța în prealabil și ar fi sters în integralitate e-mailurile de pe adresa de e-mail de serviciu, Colegiul director se raportează la prevederile art. 22 din Ordinul Ministerului Muncii, Familiei și

Poteției Sociale nr.1.918 din 25 iulie 2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic [*„Obținerea numelui de utilizator și a parolei se face la sediul inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială angajatorul își are sediul sau domiciliul, în baza prezentării următoarelor documente: a) solicitare scrisă pentru eliberarea numelui de utilizator și a parolei; b) împuternicire semnată și ștampilată de angajator, în cazul în care persoana care solicită obținerea numelui de utilizator și a parolei este alta decât reprezentantul legal al angajatorului; c) copie de pe certificatul de înmatriculare; d) copie a actului de identitate al persoanei împuternicite.”*], precum și la informațiile existente pe site-ul www.inspectiamuncii.ro și observă că o acțiune privind obținerea sau modificarea parolei necesare transmiterii on-line a registrului general de evidență a salariaților în format electronic implică cel puțin completarea formularului încărcat pe site-ul sus-menționat¹, formular căreia i s-a conferit atât rolul de solicitare scrisă, cât și de împuternicire semnată și ștampilată de angajator (în cazul în care persoana care solicită obținerea/modificarea parolei este alta decât reprezentantul legal al angajatorului), conținând inclusiv o rubrică pentru prezentarea motivului schimbării parolei existente. Astfel, Colegiul director consideră că este puțin probabil ca petenta să fi inițiat modificarea parolei fără concursul sau cunoștința angajatorului, nereieșind din actele depuse la dosar ca aceasta ar fi îndeplinit funcția de reprezentant legal al firmei, statut care i-ar fi putut permite introducerea unei astfel de cereri. Ca urmare, Colegiul director reiterează concluziile de la punctul anterior,

54. În ceea ce privește jurisprudența instanțelor naționale în materie de hărțuire la locul de muncă, deși aceasta este extrem de restrânsă, Colegiul director reține faptul că Tribunalul Cluj s-a pronunțat prin Sentința civilă nr. 5203 din 17 mai 2012 cu privire la actele unui angajator îmbrăcând forma unei fapte de hărțuire prin care s-a adus atingere drepturilor salariatului, inclusiv dreptului la demnitate. De asemenea, Colegiul director reține că soluția Tribunalului Cluj nu a fost menținută de către Curtea de Apel Cluj Secția I Civilă, prin Decizia Civilă nr. 4279/R/2012, cu privire la discriminarea reclamatului în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală).²

Sentința civilă nr. 5203/2012 a Tribunalului Cluj

“(…) Totodată, încălcarea de către angajator a obligației sale de a lua măsurile necesare asigurării exercitării atribuțiilor reclamantului, în conformitate cu prevederile art. 40 al. 2 lit. b) și c) din Codul muncii, respectiv de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă și de a acorda salariatului toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă atrage răspunderea angajatorului în condițiile art. 253 al. 1 și 2 din Codul muncii.

În ceea ce privește faptele de excludere de la exercitarea atribuțiilor din conținutul raportului juridic de muncă, respectiv de marginalizare la locul de muncă, în țările Uniunii Europene acestea au atras în mod constant răspunderea angajatorului, fie în temeiul unor acte normative cu caracter special, fie în temeiul normelor juridice cu caracter general privind drepturile angajaților și răspunderea juridică a angajatorilor. La nivelul organelor Uniunii Europene s-a subliniat că angajatorul are obligația și responsabilitatea de a adopta măsurile care să prevină

¹ https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/200981/Obtinere_parola.pdf/1983d8b7-17e5-4dc4-81a0-958b378f4a34

² <https://legeaz.net/spete-litigii-munca-ca-cluj-2012/decizia-4279-2012-curtea-apel-cluj-53g>

faptele de excludere la locul de muncă, aceasta fiind o responsabilitate subliniată *expressis verbis* și în legislația specifică adoptată în anul 2002 în Franța și Belgia (conform studiului realizat de C. E. prin P. D. în aprilie 2004, autor E. Ferrari, studiu intitulat „Creșterea conștientizării fenomenului de mobbing, O perspectivă a Uniunii Europene”).

În legislația adoptată de U.E., izvorul protecției împotriva faptelor de excludere, marginalizare sau hărțuire la locul de muncă l-a constituit încă din anul 1989 Directiva Consiliului European 89/391 care stabilește obligația tuturor angajaților de a asigura pentru angajații acestora <<condiții de muncă sigure>>; ceea ce presupune obligația angajatorului de a lua măsuri care să prevină desfășurarea la locul de muncă din partea celorlalți angajați sau a persoanelor cu funcții de conducere a unor acte sau fapte de izolare, de hărțuire, respectiv de excludere de la îndeplinirea normală a activității.

În anul 2001, Parlamentul Uniunii Europene a adoptat Rezoluția privind hărțuirea la locul de muncă prin care s-a concentrat în mod specific pe fenomenul de excludere, marginalizare respectiv hărțuire la locul de muncă.

(...) Prin urmare, deși nu a existat niciun act prin care contractul individual de muncă să fie modificat sau desfăcut, s-a decis de către superiorul reclamantului și s-a adus la cunoștința angajaților că atribuțiile privind regiunea C. sunt preluate de către o altă persoană, iar reclamantul a fost exclus din fluxul de comunicare. Mai mult, fără să existe o procedură de cercetare disciplinară finalizată (nici începută), superiorul direct al reclamantului a stabilit că reclamantul va părăsi locul de muncă începând cu data de (...), dată începând cu care o altă persoană va fi numită pe postul de manager al regiunii C..

Ca urmare a acestor acte de excludere a reclamantului de la exercitarea atribuțiilor de serviciu, reclamantul a fost în mod direct afectat, astfel că acesta s-a plâns superiorilor, a solicitat sprijin și explicații, a solicitat să i se comunice actul prin care s-a dispus măsura, temeiul juridic al acesteia, însă demersurile sale au rămas fără rezultat, apreciindu-se chiar, de către unul din managerii pârâtei, că măsura de excludere de la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu este una normală, ceea ce a agravat starea de izolare și presiunea psihică la care a fost supus reclamantul. Angajatorul nu a luat nicio măsură pentru a restabili drepturile reclamantului timp de aproximativ cinci luni.

(...) Așadar, toate aceste fapte de excludere și izolare a reclamantului la locul de muncă au avut ca scop descurajarea reclamantului, crearea unei atmosfere ostile la locul de muncă, crearea unui sentiment de inutilitate, inferioritate și izolare care să conducă, în cele din urmă, la îndepărtarea totală a reclamantului de la locul de muncă, în condiții contrare clauzelor contractului său individual de muncă și legislației muncii.

(...) S-a constatat că nici în acest moment pârâta, prin reprezentantul său, nu a înțeles pe deplin că atribuția angajatorului era aceea de a lua măsuri preventive, cu scopul de a elimina posibilitatea ca angajatul să fie supus unor fapte de excludere de la exercitarea atribuțiilor de serviciu din partea altor colegi sau a superiorilor săi direcți și, totodată, rezultă că pe toată perioada cuprinsă între data de (...) - (...) angajatorul nu a luat nicio măsură pentru a asigura protecția salariatului în conformitate cu art. 6 din Codul muncii, pentru a conferi reclamantului condiții de muncă adecvate activității desfășurate, fără nicio discriminare, respectiv în conformitate cu art. 40 din Codul muncii, pentru a asigura îndeplinirea de către reclamant a atribuțiilor sale de serviciu.

Decizia Civilă nr. 4279/R/2012 a Curții de Apel Cluj Secția I Civilă

(...) Astfel, unul dintre principiile fundamentale ale dreptului muncii este protecția salariaților, art. 6 alin. 1 din Codul muncii prevăzând în mod expres că orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții adecvate activității desfășurate, de protecție socială,

de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare. De asemenea, angajatorul are obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă (art. 40 alin. 2 lit. b din Codul muncii), inclusiv pentru respectarea dreptului angajatului la demnitate în muncă (art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii), ceea ce presupune din partea angajatorului măsuri în vederea eliminării oricăror acte/fapte care au sau ar putea avea drept consecință încălcarea dreptului angajatului la demnitate în muncă. Având în vedere că protecția salariatului reprezintă un principiu fundamental al dreptului muncii, dreptul la demnitatea în muncă fiind garantat prin C., că în exercitarea prerogativelor sale de conducere, reglementare și de a aplica sancțiuni disciplinare, angajatorul trebuie să respecte drepturile fundamentale ale angajaților săi, Curtea apreciază, așa cum s-a reținut și în doctrină, că angajatorul răspunde pentru fapta ilicită a oricărui salariat al său și nu numai pentru cea săvârșită de organele sale de conducere. În caz contrar, dacă răspunderea patrimonială a angajatorului ar fi antrenată doar pentru faptele organelor sale de conducere, respectarea dreptului fundamental la demnitate în muncă ar fi pur iluzorie și nu s-ar asigura atingerea finalității acestui principiu de bază al dreptului muncii, și aceasta cu atât mai mult cu cât din dispozițiile art. 253 alin. 1 din Codul muncii nu rezultă intenția legiuitorului de a limita răspunderea angajatorului în sensul invocat de recurentă.

(...) D. nu s-a referit expres în precizarea acțiunii sale la încălcarea de către angajator a obligațiilor prevăzute de art. 40 alin. 2 lit. b și c din Codul muncii, reclamantul a invocat expres dispozițiile art. 39 alin. 1 din Codul muncii care reglementează drepturile angajatului, iar respectarea drepturilor angajaților (în speță dreptul la demnitatea în muncă) presupune îndeplinirea unor obligații de către angajator. Contrar celor invocate de recurentă, Curtea constată că deși aceasta a luat măsuri cu caracter cu caracter organizatoric pentru respectarea drepturilor salariaților săi, în concret măsurile angajatorului nu au creat cadrul necesar pentru respectarea dreptului la demnitate în muncă al unui angajat al său. În plus, așa cum a reținut și instanța de fond, deși reclamantul a solicitat sprijinul angajatorului, acesta nu luat nicio măsură timp de aproximativ cinci luni, astfel încât se poate reține culpa sa în neexecutarea obligației de asigurare permanentă a condițiilor corespunzătoare de muncă și, în consecință, se poate angaja răspunderea angajatorului chiar și pentru nerespectarea unor obligații de mijloace.

Contrar celor reținute de instanța de fond, Curtea apreciază că în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală) **în cauză nu se poate reține o discriminare a reclamantului în sensul dispoziției legale menționate.** **Soluția pronunțată de Tribunal este însă corectă întrucât tratamentul diferențiat la care a fost supus reclamantul în raport cu ceilalți angajați poate fi considerat un abuz de drept din partea angajatorului, care se sancționează tocmai prin angajarea răspunderii patrimoniale a acestuia,** ceea ce s-a și realizat în cauză. Din această perspectivă, faptul că recurenta a luat toate măsurile pe care le-a considerat necesare pentru prevenirea discriminării este lipsit de relevanță.

55. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire și reține că, potrivit susținerilor petentei, presupusa faptă de hărțuire a avut ca și cauză refuzul de a-și prezenta demisia în momentul în care a fost anunțată despre desființarea postului său. Având în vedere că refuzul de a-și prezenta demisia nu poate fi asimilat unui criteriu interzis de legiuitor, în accepțiunea art. 2 alin 1 din O.G. nr. 137/2000, în cadrul ședinței de audieri din data de 11.02.2020 membrii Colegiului director i-au solicitat petentei

precizarea criteriului care a reprezentat temeiul aplicării de către angajator a tratamentului imputat.

56. Raportat la susținerile petentei din cadrul ședinței de audieri din data de 11.02.2020, Colegiul director reține faptul că aceasta a apreciat că în speță nu este nevoie de identificarea unui criteriu având în vedere că tratamentul injust și defavorizant la care a fost supusă prin comparație cu tratamentul de care au beneficiat restul colegilor și colectivul firmei se încadrează în prevederile art. 2 alin 4 din O.G. nr. 137/2000 (care precizează că *“orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană (...) atrage răspunderea contravențională”*).

57. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare (*„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. În ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să fie identificat și să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

58. Prin raportare la cele menționate mai sus, Colegiul director reține faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CtEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

59. Raportat faptele descrise de către petentă, Colegiul director constată că petenta invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă, însă, în sesizarea supusă judecării Consiliului, nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. 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.

În consecință, Colegiul director constată că în speță nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de hărțuire, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă criteriu;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 în termenul legal de 15 zile potrivit *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ* la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 04.11.2020 au fost: DIACONU Adrian - Membru, GRAMA Horia - Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian - Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 27.01.2020
Redactată și motivată C.O./S.M.D.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.