



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 636 din 01.09.2021

**Dosar nr.: 116/2021**

**Petiția nr.: 1376/19.02.2021**

**Petentă:**

**Reclamat:**

**Obiect:** Petenta reclamă hărțuirea sexuală, psihologică și morală la locul de muncă.

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

**Numele, domiciliul și domiciliul procedural ales al petentei**

1.

**Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate**

2. **administratorul S.C. ANLERO RACING S.R.L., prin reprezentant convențional ales SCPA avocați Pârgaru, Bălbărau, Neacșu, Ioniță și asociații, mun București, str. Spătarului nr. 7, sector 2.**

#### **II. Procedura de citare**

3. Prin adresele nr. 1376/03.03.2021, respectiv 1654/03.03.2021 în temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000, s-a realizat citarea părților.

4. Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

5. În cadrul ședinței de audieri din data de 02.04.2021 au fost comunicate reciproc părților punctele de vedere depuse în cadrul ședinței, a fost fixat termen pentru concluzii scrise data de 15.04.2021, în vederea formulării concluziilor scrise.

6. Prin adresa nr. 2850/14.04.2021 au fost comunicate petentei completările solicitate reclamatului în cadrul ședinței de audieri, cu termen de 7 zile de la primirea corespondenței, pentru formularea de concluzii scrise.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

7. Petenta, fostă angajată în funcția de director general la societatea unde reclamatul este administrator, reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 1376/19.02.2021, constatarea, investigarea și sancționarea discriminării la care a fost supusă, în temeiul art. 19 și a art. 20 (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și al art. 37 (3) lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați având ca început momentul

de la care a adus în atenția acestuia faptul că era hărțuită sexual și psihologic de un alt angajat, și solicită înlăturarea, prin echivalent, a consecințelor faptelor discriminatorii și de hărțuire.

**8.** Concret, petenta relatează faptul că, în luna septembrie a anului 2020, la societatea unde era angajată, a fost angajată o persoană nouă pe post de recepționist, și anume domnul. Timp de cca. două săptămâni, relațiile dintre petentă și dumnealui au fost unele normale, colegiale, însă, ulterior, a început să-i declare sentimente de dragoste și să încerce în mod excesiv și abuziv să înceapă o relație cu petenta, fără ca aceasta să împărtășească sentimentele.

**9.** Petenta menționează că ceea ce a urmat a însemnat o veritabilă hărțuire sexuală și psihologică din partea fostului său coleg, astfel cum este prevăzut la art. 4 lit. d) și d<sup>1</sup> din Legea nr. 202/2002.

**10.** Petenta adaugă că i-a explicat colegului că nu dorește ca interacțiunile dintre ei doi să fie în ideea de legătură amoroasă, ci dorește să păstreze niște legături colegiale, însă acesta răspundea cu insistențe și mai acerbe, încercări care s-au soldat cu bruscări atât de puternice, încât a suferit o lovitură gravă la nas.

**11.** În tot acest timp, petenta precizează că primea presiuni constante și din partea administratorului unic al Societății pentru a-i da o șansă colegului său, iar după mai bine de o lună de insistențe din partea celor doi, aceasta a acceptat să iasă cu colegul său de câteva ori, însă, din moment ce s-a dovedit a fi o persoană foarte agasantă, stresantă și incapabilă să înțeleagă ideea de refuz, a sesizat societatea cu privire la faptul că acesta mințise în legătură cu locul său de muncă anterior, ceea ce reprezenta încă o dovadă a faptului că acesta era o persoană cu atitudine îndoielnică.

**12.** Urmare a tuturor acestor lucruri, petenta a decis să pună capăt și acelor ieșiri în oraș și să se rezume la o relație de colegialitate, fapt pentru care colegul său a reacționat violent.

**13.** În încercările desperate de a-l face să renunțe la manifestarea sentimentelor sale, chiar la locul de muncă cu clienți și colegi de față, colegul său a continuat gesturile umilitoare la locul de muncă (tras de păr, palme, remarci sexiste etc.), sens în care atașează numeroase conversații pe care le-a avut prin intermediul aplicației de whatsapp, întâmplări la care au asistat și colegii săi.

**14.** În urma abuzului fizic și psihic continuu la locul de muncă, petenta a realizat că acel coleg a dezvoltat un atașament nesănătos față de ea, astfel că, spre finalul anului 2020, a adus în mod direct la cunoștința administratorului unic al societății angajatoare, atât personal, cât și prin intermediul fratelui său, prieten la acel moment cu acesta și de către unul dintre partenerii societății, care aflase și acesta de întâmplările pe care le trăia, conversații și informări pe care le atașează la petiție.

**15.** La început, reclamatul a dovedit o atitudine relativ înțelegătoare prin prisma faptului că a confirmat expres subsemnatei că îl pot concedia pe colegul său din cauza comportamentului său nepotrivit, având în vedere că colaborarea cu acesta era imposibilă, fără a-l interesa însă, că în compania sa se petrec acte de hărțuire sexuală și psihologică și fără a demara vreo cercetare internă pe acest subiect sau să anunțe organele abilitate să rezolve legal această situație.

**16.** Urmare a acestor discuții, petenta susține că a discutat cu colegul său despre cele de mai sus, iar acesta și-a înaintat demisia către Societate, pe același formular tipizat.

**17.** La scurt timp însă, administratorul Societății și-a schimbat atitudinea, criticându-i decizia de a-i cere demisia fostului său coleg. Astfel, ulterior, s-a declanșat o adevărată hărțuire morală și psihologică și din partea acestuia, care a început să se poarte foarte urât cu petenta și care, la momentul la care i-a spus că va demisiona și ea fiindcă nu mai putea suporta nedreptatea și presiunea, i-a cerut să-și îndeplinească termenul de preaviz, deși cunoștea foarte bine traumele pe care le trăise de pe urma hărțuirii sexuale. În nenumărate rânduri, reclamatul îi cerea petentei să nu-l mai deranjeze cu problemele legate de acest subiect, atâta timp cât chiar aceasta acceptase la un moment dat să iasă cu colegul respectiv, fapt pe care petenta dorește să-l susțină și prin faptul că, colegii săi au fost martori la multe dintre remarcile și comentariile tendențioase și discriminatorii ale acestuia.

**18.** Petenta dorește să punteze faptul că reclamatul a avut o atitudine agresivă, misogină și lipsită de empatie în viața profesională a acestuia, manifestând un comportament defectuos și jignitor față de mulți dintre angajații săi.

**19.** Chiar și în aceste condiții, petenta precizează că, presată de toată nedreptatea de care avea parte, și-a înaintat demisia către Societate pe un formulat tipizat, urmând mai multe notificări transmise.

**20.** Petenta mai menționează că a încercat și o rezolvare amiabilă cu Societatea și administratorul său însă, din partea administratorului Societății nu a venit nicio schimbare de atitudine, ba mai mult a fost nevoită să asculte alte jigniri, iar avocatul Societății a venit cu o propunere de negociere, respectiv varianta de a pleca din Societate fără a respecta termenul de preaviz, obligație pe care aceștia pretindeau că o are.

**21.** Petenta adaugă că, ulterior acestei întâlniri, reclamatul a pornit un adevărat război împotriva sa, încercând în mod disperat să îi întoarcă împotriva mea pe ceilalți angajați și purtând conversații cu mulți dintre ei, în care îi aducea injurii, obligându-i pe unii dintre aceștia să semneze declarații din care să reiasă că însăși petenta ar fi hărțuitorul.

**22.** În consecință, petenta precizează că demisia sa din funcție a venit ca urmare a faptului că nu a mai rezistat tuturor hărțuirilor și presiunilor la care era supusă, atât din partea fostului său coleg, dar și din partea administratorului Societății, prin lipsa oricărei atitudini de sprijinire a sa.

**23.** Concluzionând, petenta solicită sancționarea reclamatului, administrator al societății unde a fost angajată pentru:

- hărțuire morală, astfel cum este definită la art. 2 alin. 5<sup>1</sup> și 5<sup>2</sup> din O.G. nr. 137/2000, pentru fapta de a insista, personal și prin interpuși, să își respecte termenul de preaviz, deși îi menționase expres că nu mai poate lucra în același loc cu colegul său, fiindcă traumele provocate de acesta erau unele foarte grave, respectiv faptele de o forță să își îndeplinească termenul de preaviz, fără a lua vreo măsură în privința fostului coleg acuzat de hărțuire, ceea ce s-ar traduce în agrearea faptelor umilitoare la care a fost supusă, precum și amenințarea, fără drept și cu intenția evidentă de a-i induce o stare de anxietate, că va cere organelor abilitate verificarea sa psihologică.
- Hărțuire psihologică, conform definiției de la art. 4 lit d<sup>1</sup>, din Legea nr. 202/2002, prin comportament constat din partea administratorului prin care i s-a transmis petentei în mod expres că ar fi cea vinovată, cu folosirea de cuvinte jignitoare și menite să-i insuflă faptul că trebuie ar trebui să suporte toate fiindcă i-ar plăcea, din moment ce a

acceptat să iasă de câteva ori în oraș cu fostul său coleg, se asemenea, prin încercările de a diminua gravitatea faptei fostului său coleg și prin faptul de a-i atrage atenția într-un mod foarte critic că îl deranjează cât timp se află în vacanță, considerând că ceea ce îi spunea nu prezenta nicio gravitate.

**24.** În concluzie, pe lângă încălcarea flagrantă a prevederilor legale referitoare la obligațiile unui angajator în cazul hărțuirii sexuale la locul de muncă reclamatul a exercitat personal hărțuire morală și psihologică asupra petentei.

**25.** Petenta atașează spre informare, și sesizarea depusă la Inspectoratul Teritorial de Muncă București în vederea constatării de către aceștia a încălcării art. 5 din Normele metodologice la Legea 202/2002, aspect cu care instituția I.T.M. al municipiului București a sesizat C.N.C.D. prin transmiterea petiției cu nr. 1536/11520/22/02/2021 spre competentă soluționare.

**26.** Petenta completează petiția cu e-mailul înregistrat sub nr. 1390/22.02.2021, prin care furnizează datele de identificare ale societății angajatoare, al cărei administrator este reclamatul, punctând și faptul că dorește să demonstreze prin documentele atașate la sesizare, precum și prin declarațiile martorilor pe care intenționează să-i aducă în fața C.N.C.D. faptul că reclamatul se face vinovat de hărțuirea sa morală, prin atitudine ostilă, comentarii verbale și gesturi nepotrivite, ceea ce au condus la afectarea demnității petentei și au pus o presiune psihologică însemnată asupra sa, ceea ce a condus la prezentarea demisiei.

**27.** Prin e-mailul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2250/22.03.2021, petenta transmite notificarea transmisă societății angajatoare prin care a solicitat încetarea presiunii exercitate asupra sa pentru a renunța la plângerile adresate I.T.M. București și C.N.C.D., respectiv la litigiul de pe rolul Tribunalului București având nr. de dosar 6590/3/2021.

**28.** Prin e-mailul înregistrat sub nr. 2556/02.04.2021, petenta aduce la cunoștința C.N.C.D. că avocații cu ajutorul cărora a redactat petiția au reziliat contractul de asistență juridică cu o zi înainte de termenul de audiere și solicită amânarea audierilor.

**29.** Petenta formulează concluzii scrise în urma audierilor fixate în cauză, înregistrate sub nr. 2916/15.04.2021 la care anexează probe, precum și alte concluzii finale, în urma consultării înscrisurilor transmise de dosar de reclamat, înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 3490/12.05.2021.

**30.** Prin cererea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 5584/25.07.2021, petenta a solicitat să se ia act de retragerea plângerii de pe rolul C.N.C.D., având în vedere consensul amiabil la care a ajuns cu reclamatul.

### **Sușinerile reclamatului**

**31.** Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2529/01.04.2021, reclamatul invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D. întrucât diferendul ce face obiectul petiției este în realitate un conflict de muncă, care deja a fost dedus judecății instanței competente.

**32.** Pe fond, reclamatul solicită respingerea sesizării, afirmațiile petentei fiind atât ambigue prin confuzia pe care o realizează între firmă, angajator și persoana sa, din moment ce acțiunile imputate ar viza societatea, dar și netemeinice, putând fi combătute prin conversațiile purtate chiar de petentă.

**33.** Prin e-mailul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 2664/07.04.2021, reclamatul depune la dosar documentele solicitate în cadrul ședinței de audieri din data de 02.04.2021, respectiv procesul – verbal privind desfășurarea procedurii disciplinare prealabile împotriva angajatului. din data de 25.02.2021 și decizia nr. 1 din 26.02.2021, de sancționare a salariatului pentru încălcarea normelor cuprinse în Regulamentul Intern prin comportament necorespunzător în timpul orelor de lucru, atitudine neprofesională față de petentă, fără a se reține comportamentul hărțuitor și violent al salariatului, astfel cum rezulta din plângerea petentei.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**34.** Prevederile legislative și jurisprudența relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 144 din 11 aprilie 2008 – art. 14:** *”(1) Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă.  
(2) Renunțarea la petiție se consemnează prin hotărâre a Colegiului director.”*

##### **Principiile de analiză**

**35.** Având în vedere definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

**36.** De asemenea, Colegiul analizează faptele prezentate și deduse soluționării Consiliului, raportându-se la actul de voință al petentului, cu luarea în considerare a oricărei schimbări în situația prezentată prin memoriul inițial.

##### **Aplicarea principiilor la speță**

**37. În fapt,** Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea dreptului la muncă și hărțuire din partea șefului ierarhic având ca început momentul de la care a adus în atenția reclamatului, administratorul societății, faptul că era hărțuită sexual și psihologic de un alt angajat.

**38.** Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta a formulat cerere de retragere a plângerii adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și constituită în dosarul nr. 116/2021, aspect reținut în baza solicitării înregistrată sub nr. 5584/25.07.2021, având în vedere consensul amiabil la care a ajuns cu reclamatul.

**39.** Având în vedere prevederile art. 14 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, petentul care sesizează C.N.C.D. poate să renunțe la petiție fie verbal, în

ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă, iar renunțarea la petiție se consemnează prin hotărâre a Colegiului director.

**39.** Prin urmare, Colegiul director ia act de faptul că, în speță, sunt îndeplinite condițiile prevăzute de atr. 14 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, în sensul că petenta și-a retras petiția prin cerere scrisă, motiv pentru care dispune clasarea acesteia.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Clasarea dosarului ca urmare a retragerii petiției;
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 01.09.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online).**

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

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

Red.: C.J. și C.M.I.

**Data redactării: 24.09.2021**

**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.