



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR.202
din 01.09.2010**

Dosar nr.: 471/2009

Petiția nr.: 10428 din data 24.11.2009, redirectionată de către
Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului Brașov

Petent: L N O

Reclamat: B E

Obiect: hărțuire sexuală, amenințare, injurii, loviri și alte violențe

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. L N O , cu domiciliul în

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

I.2.1. B E , cu domiciliul de corespondență la S.C. Taxi ATI
S.R.L., cu sediul în Brașov, str. Mihai Viteazu, nr.166, jud. Brașov

II. Obiectul sesizării

2.1. Plângerea vizează acte de hărțuire sexuală, amenințare, injurii,
loviri și alte violențe

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 10428 din 24.11.2009, petenta arată că a
fost supusă unor acte de hărțuire sexuală, amenințare, injurii, loviri și alte
violențe doar pentru că nu a cedat avansurilor reclamatului.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției, astfel cum a fost formulată, în temeiul art. 28 din
Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr.



348 din 6 mai 2008, Colegiul a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 10510/27.11.2009 excepția de necompetență materială, motivată, a fost comunicată petentei. Colegiul Director a solicitat petentei să își prezinte propriile apărări față de excepția ridicată, până la data de 22.12.2009.

4.3. Petenta nu a formulat apărări în raport de excepția invocată, însă a reiterat aspectele inițiale prin adresa înregistrată cu nr. 10935 din 15.12.2009.

4.4. Prin rezoluția nr. 5 din 09.04.2010, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul societății reclamate. În data de 11.05.2010 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.5. 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.

4.6. Prin adresele nr. 5555 din 09.07.2010 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 5554 din 09.07.2010 a fost citat reclamatul, domnul B E. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.08.2010. La termen părțile nu s-au prezentat. Prin adresa nr. 6066 din 28.07.2010, reclamatul a comunicat punctul său de vedere.

4.7. Colegiul a acordat părților termen de concluzii scrise la data de 24.08.2010. Reclamatul a transmis concluzii prin adresa nr. 6635 din 23.08.2010. Petenta nu a formulat apărări în raport de excepția de necompetență invocată în legătură cu aspectele ce vizează acte de hărțuire sexuală, loviri sau alte violențe.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 10428 din 24.11.2009, petenta arată că a fost supusă unor acte de hărțuire sexuală, amenințare, injurii, loviri și alte violențe doar pentru că nu a cedat avansurilor reclamatului.

5.1.2. Petenta arată că din data de 30 mai 2009 de când a fost ales noul administrator, domnul B E, relația cu acesta s-a schimbat brusc. Astfel, petenta susține că la o săptămână după numirea reclamatului în funcția de șef dispecer, acesta a luat-o brusc în brațe, a răsucit-o și a sărutat-o pe gură.

5.1.3. În zilele imediat următoare, de câte ori era la serviciu o suna pe telefonul din dispeceria, spunându-i că abia așteaptă să-i audă vocea, că este feblețea sa și alte lucruri de acest gen. Într-una din convorbiri, reclamatul i-a spus că are multe de vorbit cu aceasta mai intim, fără alte "urechi". Petenta a înțeles că dorește relații de altă natură cu ea dar nu profesionale.

5.1.4. Petenta susține că deși i-a spus domnului B să nu se mai poarte așa, acesta a continuat să-l facă avansuri. De asemenea, aceasta a



înștiințat și directorul societății despre cele întâmplate, acesta din urmă sfătuind-o să fie foarte fermă cu reclamatul.

5.1.5. Petenta susține că a sperat ca reclamatul să înțeleagă că nu este dispusă să aibe o altă relație decât profesională cu acesta, însă lucrurile au luat o mai mare amploare. Reclamatul a început o campanie de denigrare a petentei în fața colegilor de serviciu, a jignit-o, a îmbrâncit-o, a lovit-o.

5.1.6. Prin adresa nr. 10935 din 15.12.2009, petenta revine și comunică faptul că de la sesizarea Inspectoratului Teritorialului de Muncă Brașov nu s-a întreprins nicio anchetă.

Susținerile părții reclamate

5.2.1. Reclamatul arată că a fost ales în poziția de administrator de majoritatea adunării asociației, existând o serie de nemulțumiri față de vechea conducere și unele dispecere, între care și petenta. Fostul președinte și petenta au creat în jurul lor un grup de interese, prin luarea de comenzi preferențiale. Petenta și fostul președinte neputând să-l convingă să intre în grupul lor de interese, aceasta a încercat să îl denigreze în fața colegilor, lucru ce poate fi confirmat de alte dispecere. Având o relație cu fostul președinte, petenta și-a permis să aibă ieșiri necontrolate față de colegi.

5.2.1. Cu privire la situația sisizată de petentă, reclamatul susține că acuzațiile sunt neadevărate și că aceasta a convins alte persoane să dea declarații cu privire la faptul că ar fi hărțuit-o sexual, amenințându-le, că în caz contrar, vor fi date afară. La data incidentului la care face referire petenta, aceasta încercase să obțină o declarație de la o colega că ar fi fost hărțuită sexual de reclamat, însă colega a refuzat categoric să dea o astfel de declarație și atunci petenta a agresat-o. Reclamatul doar a intervenit pentru a le despărți, iar petenta l-a lovit cu piciorul.

5.2.3. Reclamatul mai susține că petenta a mai lucrat și la alte firme unde a avut un comportament neadecvat și indisciplinar.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. 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 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.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngreunări ori împiedicări în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că petenta s-a adresat Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov invocând vătămarea drepturilor sale în legătură cu raporturile de muncă, în esență, faptul că după numirea părții reclamate în funcția de administrator, respectiv șef al dispeceratului, a fost supusă unor acte de intimidare, amenințare, injurii, loviri și violențe. Acest tratament s-a manifestat printr-o serie de acte, de natură a conchide că reclamatul a urmărit obținerea unor favoruri de natură sexuală. Din momentul refuzului categoric al petentei de a răspunde afirmativ solicitărilor părții reclamate, acesta din urmă a început să aibă o atitudine ostilă manifestată prin adresarea de termeni vulgari (i.e. nebună, scârbă, jigodie, împutită etc.), acuzații cu privire la activități ce nu au legătură cu serviciul ori acuzații cu privire la îndeplinirea defectuoasă a atribuțiilor de serviciu. Petenta a depus un raport scris către angajator cu privire la actele de hărțuire sexuală la care a fost supusă. Ulterior, în data de 10.11.2009 petenta a intrat într-un conflict verbal cu una din angajatele companiei și cu partea reclamată, fiind lovită de acesta din urmă (prinsă de maxilar, strânsă de gât și trântită pe masă) și adresate injurii (jigodie, împutita dracului, scârbă). După aceste incidente, partea reclamată a instigat mai mulți angajați pentru a cere demiterea petentei. În precizările ulterioare, petenta arată că a obținut certificat medico-legal și a solicitat concediu medical însă la momentul când s-a deplasat la sediul companiei a fost agresată verbal de angajații instigați de partea reclamată, nu a fost lăsată să părăsească sediul firmei, i s-au adus acuzații false și i s-a solicitat să dea o declarație falsă cu privire la președintele firmei. Arată că inclusiv angajatele companiei au fost obligate să dea declarații împotriva ei, fiind amenințată și forțată să își prezinte demisia.

6.4. Partea reclamată arată că în urma noilor alegeri organizate în cadrul firmei a fost ales, cu o majoritate covârșitoare de voturi, în funcția de administrator. Acest fapt a fost explicabil prin nemulțumirea membrilor față de fosta conducere și unele angajate (dispecere) între care și petenta. Fostul președinte și petenta au creat în jurul lor un grup de interese prin luarea de comenzi preferențiale în detrimentul altor angajați. Fostul președinte, neavând contracandidat, a fost reales. Acesta, încă de la prima zi după alegeri, a început



o campanie de denigrare, afirmând că reclamatul este incompetent. Petenta, în fața colegelor dispecere, a afirmat public că nu este de acord cu alegerea reclamatului și se va folosi de tot ce îi stă în putință pentru a fi demis. Având o relație intimă cu președintele firmei, petenta își permitea să aiba un comportament necorespunzător, cu ieșiri necontrolate, dictând președintelui ce măsuri să dispună împotriva unor colegi pe care nu îi agreea. Nereușind să-l atragă de partea lor (n.n. pe reclamat), președintele împreună cu petenta au încercat să îl înlăture din funcția de administrator, urmând ca petenta, la îndemnul președintelui, să convingă celălalte dispecere să dea declarații scrise că ar fi hărțuit-o sexual. În primă fază, a încercat să o forțeze pe Sau M să dea o astfel de declarație, amenințând-o că va fi dată afară din serviciu dacă nu scrie ce îi dictează. Când a aflat că și colegele M R și A I au dat același tip de declarație, Sau M a prezentat situația celor 24 de membrii ai adunării consiliului de conducere. Faptele au culminat în data de 10.11.2009, când petenta și președintele au cerut dispecerei M R să dea declarație din care să rezulte că petenta a fost hărțuită sexual. La refuzul categoric de a semna o astfel de declarație, petenta s-a enervat și a agresat-o fizic. Dispecera l-a apelat pe reclamat iar la sosire acesta a constatat agresiunile petentei, încercând să le despartă pe cele două angajate. În acel moment a fost lovit cu piciorul de petentă iar din instinct a împins-o, după care împreună cu M R au părăsit sediul. La ieșire, petenta i-a spus "ne întâlnim la tribunal, fraiere". A doua zi, președintele a încercat să inducă în eroare membrii, aducând o hârtie prin care preciza că reclamatul este demis. Colegii au cerut explicații și audierea dispecerelor, care au recunoscut că au fost forțate să dea declarații neadevărate. În aceste condiții s-a solicitat desfacerea contractului de muncă al petentei. Aceasta din urmă și-a dat demisia, totul constituind o încercare de demitere din funcția de administrator a reclamatului.

6.5. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul 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 O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită 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. Colegiul reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie 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. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii concrete. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, e baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingeere ale acelui scop sunt adecvate și necesare. În cazul hărțuirii raportul de cauzalitate este direct iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

6.6. Luând act de susținerile contradictorii ale părților, Colegiul reține că la dosar au fost depuse înscrisuri, declarații ale angajaților, ale dispecerelor-colege cu petenta. Din raportul de investigație CNCD rezultă că au fost purtate discuții cu petenta, reclamatul, fostul președinte al firmei, actualul președinte, foste angajate dispecere, și angajați actuali ai firmei, toate consemnate în raport.

6.7. Corelativ susținerilor părților și actelor dosarului, Colegiul observă că faptele imputate în cauză se plasează în strânsă legătura cu calitatea deținută de partea reclamată, aceea de exercitare a unei autorități în virtutea funcției îndeplinite, anume de administrator, ceea ce presupune, în esență, un raport de supraordonare/subordonare respectiv influență asupra relațiilor de muncă. Natura acestei calități nu face obiectul susținerilor contradictorii ale părților, cât actele ce au derivat din exercitarea acestei funcții. În opinia petentei, acțiunile pe care le invederează și le impută în sarcina părții reclamate constituie un aspect fundamental al calității pe care o deține, iar în virtutea acestei calități obținute a realizat mai multe acte concretizate inițial în discuții amicale, oferirea de transport de la domiciliu la sediul firmei, aprecieri de ordin profesional, ce au avansat ulterior în încercarea de a obține atenția prin gesturi și acțiuni cu tentă personală, intimă manifestate prin încercarea de a săruta forțat petenta, prin telefoane repetate cu conotație personală și referiri intime ce au fost de natură a conchide, în opinia petentei, solicitarea unor favoruri de natură sexuală. Refuzul categoric exprimat de petentă atât față de reclamat cât și prin notificarea firmei cu privire la favorurile de natură sexuală solicitate au declanșat, în opinia sa, o serie de acte și comportamente manifestate prin adresarea de injurii, de acuzații false, de acte de amenințare și de instigare a unor terțe persoane și au culminat prin



comportamentul părții reclamate materializat prin injurii, loviri și alte violențe. În opinia petentei, întreg complexul acestor împrejurări (adresarea de cuvinte jignitoare, actele de lovire și violențe, instigarea angajaților, susținerea de neadevăruri în legătura cu activitatea), a fost de natură a induce intimidarea sa precum și plasarea într-o situație umilitoare, atât în raport de propria persoană cât și față de ceilalți angajați.

6.8. Pe de altă parte, Colegiul reține că, în opinia părții reclamate, acțiunile imputate, în fapt, au altă natură, fără vreo legătură cu manifestări de natură sexuală. Acuzațiile petentei reprezintă o denaturare, constituind un gest premeditat, ce a avut ca scop demiterea din funcția pe care o exercita, scop în care petenta a încercat să convingă alte colege să semneze declarații scrise prin care se atestau favorurile sexuale solicitate și actele săvârșite de reclamat în scopul obținerii acestora. Colegiul reține astfel că toate împrejurările invocate în cauză sunt disputate în contradictoriu de către parti, acestea susținând alegația că în actele săvârșite s-au solicitat unor terțe persoane semnarea de declarații care nu corespund adevărului, pentru a influența raporturile de munca, în concret demiterea, în ultimă instanță, reciprocă.

6.9. Or, luând act de totalitatea înscrisurilor depuse, susținerile scrise ale părților, declarațiile angajaților, raportul de investigație CNCD, Colegiul este de opinie că împrejurările invocate în prezenta speță exced incidenței prevederilor Ordonanței nr. 137/2000 republicată. Aspectele imputate de petentă cât și susținerile contradictorii ale părții reclamate vizează comportamente exercitate în legătură cu relații de muncă sau similare dar care își au izvorul în acțiuni care ele însele pot îmbrăca forma unor fapte prevăzute și sancționate distinct de lege. Astfel, pretinderea de favoruri de natură sexuală în cadrul unor relații de muncă prin intimidarea unei persoane sau plasarea acesteia într-o situație umilitoare, adresarea de injurii, insulte sau afirmații jignitoare de natura celor alegate în prezenta cauză, săvârșirea unor acte de loviri și alte violențe, solicitarea de declarații mincinoase, constituie alegații de natură a prezuma fapte ce exced O.G. nr. 137/2000 republicată. Din acest punct de vedere, luând act de excepția de necompetență materială invocată în speță, din oficiu, Colegiul urmează să o admită întrucât Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu este îndrăguit a cerceta și investiga fapte ce pot intra sub incidența legii penale, și care pot atrage după sine, o eventuală răspundere penală. Or, competența de cercetare a faptelor alegate în dosar, revine, după caz, organelor de cercetare penală respectiv instanțelor de judecată.

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. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată în dosar, în raport de obiectul plângerii, astfel cum este formulat;



2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților: L N O cu domiciliul în B E , cu domiciliul de corespondență la S.C. Taxi ATI S.R.L., cu sediul în Brașov, str. Mihai Viteazu, nr.166, jud. Brașov
5. O copie a hotărârii se va transmite spre informare ITM Brașov;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

VLAȘ Claudia Sorina – Membru

Data redactării 22.09.2010

Motivele de fapt și de drept redactate G.D.

Tehnored. A.P., 3 exemp.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

