



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 238**

**din 06.04.2022**

**Dosar nr.: 176/2021**

**Petiția nr.: 1897/11.03.2021**

**Petent(ă):**

**Reclamați: Teatrul "Aurel Manea", prin director  
angajați ai Teatrului "Aurel Manea" Turda**

**Obiect:** presupusa hărțuire din cauza unui conflict mai vechi soluționat în instanță, criteriul „*persoană reintegrată după proces*”

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

## **II. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Teatrul "Aurel Manea", prin director cu sediul în Turda, Piața Republicii 52, 401095, jud. Cluj

3. din cadrul Teatrului "Aurel Manea" Turda prin director cu sediul în Turda, Piața Republicii 52, 401095, jud. Cluj

## **III. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare. Titularul de dosar a stabilit verificarea aspectelor la sediul părților reclamate.

5. Prin adresa nr. 7043 din 22.09.2021 (fila 276-280 din dosar) s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

6. Prin adresa nr. 8251 din 02.11.2021 petenta a solicitat audierea părților la sediul CNCD, iar prin adresa nr. 205 din 10.01.2022 au fost citate părțile pentru termenul acordat de către titularul de dosar pentru data de 25.01.2022.



## Sușinerile petentei

7. Prin adresa nr. 1897 din 11.03.2021 (filele 1-19 din dosar), petenta, administrator în cadrul Teatrului "Aurel Manea", sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte:

- discriminarea prin incitarea la ură a tuturor angajaților prin obligarea colegilor de a face referate mincinoase sau de a da note explicative contrare realității, punându-i să îi aplice un tratament injust și degradant;

- hărțuirea morală la locul de muncă prin organizarea și concertarea unor acțiuni de defăimare și denigrare orchestrată împotriva sa, având ca scop unic intimidarea, întoarcerea tuturor angajaților împotriva sa cu scopul de a demisiona sau cu consecința de a fi concediată abuziv încă o dată;

Petenta consideră că prin faptele reclamațiilor a fost și este în continuare discriminată și hărțuită moral la locul de muncă, fiind umilită, jignită, înjosită, exclusă din orice activitate a instituției, obstrucționată chiar în desfășurarea activității conform fișei postului prin diferite acțiuni, mijloace și reguli abuzive, prin afișarea la avizier a tuturor ordinelor de serviciu cu tentă calomnioasă, menite să instige colegii împotriva acestora prin urmărirea pe camerele video instalate în instituție, încălcându-i-se astfel dreptul la demnitate în muncă și la egalitate de șanse și tratament, cu efectul deteriorării condițiilor de muncă, prin lezarea și afectarea sănătății fizice și mentale dar mai ales prin compromiterea viitorului profesional.

8. Sușine faptul că în luna martie a anului 2019 a fost concediată abuziv și nelegal prin falsificarea de documente, de liste de inventar dar și manipularea angajaților. După câștigarea în instanță a procesului prin care a contestat concedierea, în anul 2020 la începutul lunii decembrie a fost reîncadrată, dar și umilită, batjocorită, hărțuită moral urmărindu-se același lucru, sancționarea și concedierea abuzivă. Petenta consideră că este victima reușitei procesului, iar situația îi este agravată pe fiecare zi.

9. Angajată prin concurs din anul 2017 pe postul de administrator și trimisă obligatoriu la cursuri intensive de Inspector Resurse Umane, pentru a fi schimbată pe un alt post, din ianuarie 2018, petentei i s-au reținut banii ilegal din salariu pentru cursuri, iar la data de 06.12.2018 a fost obligată din nou să preia gestiunile tot fără efectuarea inventarierii urmând să semneze listele de inventar în orb. Petenta a refuzat preluarea unei gestiunii fără inventar.

10. Deoarece a refuzat preluarea gestiunii, a doua zi, în data de 07.12.2018, a primit un Avertisment scris în baza a două referate mincinoase, a contestat avertismentul, instanța anulând sancțiunea ca fiind nelegală. În aceeași zi, i s-a întocmit un referat că nu a semnat listele de inventar pentru că a plecat la ora 14.35 și a semnat în condica la ora 16, același lucru pe care l-au făcut și colegii petentei.

11. În data de 11.12.2018 a fost scoasă din biroul unde își efectua activitatea și mutată în alt birou pentru a fi urmărită mai ușor și a nu mai avea acces la calculator.

12. În data de 19.12.2018 s-a îmbolnăvit din cauza stresului la care a fost supusă și a tensiunilor, a făcut pneumonie și a stat în concediu medical în perioada

19.12.2010-31.01.2019, solicitând în data de 18.01.2019 o adeverință de salariat necesară la medicul pneumolog, care a fost emisă cu mare greutate și după insistențe la primărie. În urma incidentului i s-au făcut referate mincinoase pentru a fi cercetată disciplinar.

13. În data de 25.01.2019 directorul a ținut o ședință cu angajații în lipsa petentei, fiind învățați să nu mai colaboreze cu aceasta. Doi dintre colegii care au dat declarații (necesare în instanță) au fost chemați de director și amenințați să schimbe declarațiile, sens în care unul dintre colegi a schimbat declarația (anexă declarațiile filele 51-56 din dosar)

14. În data de 01.02.2019, în prima zi de după concediul medical, a primit ordin *illegal* să facă singură inventarul și să semneze listele de inventar până la data de 08.02.2019. (fila 3-8 din dosar)

15. Prin adresa nr.1685 din 04.03.2020 Corpul de Control al Prim-Ministrului a redirecționat sesizarea petentei către Consiliu cu solicitarea comunicării soluției.

16. Prin adresa nr. 1897 din 11.03.2021 petenta a reiterat aspectele sesizate în petiția inițială.

17. La data de 07.12.2020 a primit pe e-mail decizia de reîncadrare începând cu data de 02.12.2020 împreună cu un program de lucru care, în opinia petentei, ar fi discriminatoriu și nelegal, fiind singura dintre angajații auxiliari care a avut un program fracționat nejustificat în perioada 07.12.2020-08.02.2021.

18. În perioada 08.02.2021 - 28.02.2021 i s-a stabilit alt program, de la ora 12.00 la ora 20.00, doar petenta având program de după amiază. Susține faptul că la reîncadrare i s-a schimbat fișa postului, și anume din administrator a devenit femeie de serviciu, gospodar, portar, plasatoare, având obligația de a înlocui orice coleg care lipsește. Susține că este singurul angajat auxiliar cu obligația de a:

- participa la toate acțiunile culturale desfășurate în instituție;
- de a păstra liniștea deplină oriunde s-ar afla în incinta instituției;
- de a închide telefonul pe perioada repetițiilor;
- de a înlocui orice coleg atunci când i se solicită;
- de a purta echipament special.

19. De asemenea, aptitudinile aberante precum:

- abilitate în mișcare, putere de concentrare, privire bună, auz perfect, rapiditate în intervenții, memorie bună, dexteritate, condiție fizică și agilitate fizică. A solicitat un punct de vedere de la șeful direct care a susținut ca sunt atribuții de serviciu și trebuie respectate.

20. S-a adresat ITM Cluj și instanței, dosar în care a sesizat și aspectele de discriminare și hărțuire la locul de muncă.

## 21. Acuzații aduse părții reclamate - referent RH

- în prima zi de activitate, la prezentarea în biroul RH pentru semnarea documentelor de reîncadrare, aceasta a invitat – o să aștepte cu documentele în hol;



- drept birou i-a fost alocată o sală de cca 30-40mp, cu geamuri sparte și infecte, fără căldură (a depus planșe foto în acest sens);
- a solicitat șefului de ateliere-administrativ (U.O) căldura și ajutorul unei femei de serviciu pentru curățenie, ca răspuns a fost acela că este responsabilă cu curățenia;
- în data de 09.12.2020 a solicitat schimbarea programului și căldura în birou, dl U.O, șef ateliere – administrativ a comunicat petentei că acestea sunt condițiile sale de muncă. Având multe documente de semnat a rămas în teatru în intervalul orar 12,00-16,00, rugând superiorii să o lase să plece la ora 16:30, șeful ateliere administrativ a răspuns că nu a obligat-o nimeni să rămână peste program și că nu este de acord să plece la ora 16,30, dar nici nu a fost anunțată că are voie să rămână în pauză, cu toate că a stat în acest interval de timp de vorbă cu petenta despre condițiile de lucru. Directorul teatrului nu i-a răspuns la telefon, dar nici la mesajul transmis, motiv pentru care a stat în teatru de la ora 7,30 și până la ora 20,00 însumând 12,5 ore.
- tot în data de 09.12.2020, a primit mesaj telefonic de la (C.M.) - referent RH că este programată la medicina muncii în data de 11.12.2020.

22. În urma acțiunilor considerate degradante cu care a fost întâmpinată, a faptului că în fiecare zi trebuia să stea în instituție câte 12 ore, neavând posibilitatea navetei conform programului *abuziv*, în pauza de la orele 12-16,00 nu avea voie să rămână în teatru și îngheța pe străzi de frig, HoReCa fiind închisă, a solicitat recuperarea concediului de odihnă pentru anul 2019.

23. De asemenea, susține faptul că a fost pusă să semneze anumite documente fără să i se pună la dispoziție documentele în format fizic. A primit un ordin de serviciu considerat umilitor de la superior (U.O) în sensul că a trebuit să ia cunoștință, în holul contabilității și în Club, Codul de conduită etică, ROI, ROF al instituției, altfel nu i se aprobă cererea de recuperare a concediului de odihnă pe anul 2019. A luat cunoștință de Codul de conduită și de RPI în poziții umiltoare deoarece Roi era înaintea pe perete în Club, după care a fost dat jos de pe peretele din Club de către U.O. și așezat pe podeaua din holul contabilității. În aceeași zi, respectiv 11.12.2020, i-au făcut referate la director cum că, nu ar fi respectat programul în datele de 9, 10, și 11 decembrie 2020. În urma acelor referate a fost sancționată cu Avertisment scris pentru nerespectarea programului, deși a adresat rugămintea de a i se schimba programul sau măcar să i se permită să rămână în instituție în intervalul orar 12,00-16,00 încă din prima zi.

24. În data de 11.01.2021 a primit ordin de serviciu să prezinte raport de activitate zilnic cu toate că primea alte sarcini (cărat flori, desfundat WC-uri, spălat geamuri, etc.). Programul a fost modificat dar i s-a adus la cunoștință a doua zi. Petenta mai susține faptul că O.U. o urmărește pe stradă, a sesizat și organele de cercetare penală în acest sens. Petenta susține faptul că a avut un program discriminatoriu fracționat mai special și nejustificat. Spectacolul s-a terminat la ora 20:15 și a rămas în instituție doar portarul, directorul și petenta, care susține că a fost

monitorizată de director pe camerele video, acesta din urmă a coborât la portar și a modificat condaica pentru petentă cu 5 minute mai devreme.

25. Petenta însăși susține faptul că sunt monitorizați toți angajații cu camerele video montate în instituție (fila 26 din dosar). Petenta detaliază aspecte zilnice precum că ar fi solicitat două ore de învoire și i s-a refuzat, a fost pusă să semneze un ordin de serviciu fără să i se lase să-l citească, a fost cercetată disciplinar pentru faptul că nu a fost de acord să preia gestiunea, programul de lucru îi era tot fragmentat, la vizier erau afișate documente care priveau activitatea petentei prezentat o notă explicativă la comisia de disciplină dar nu s-a menționat și în procesul verbal al comisiei de disciplină, a primit decizie cu prelungirea perioadei pentru toți angajații de a prezenta raport de activitate pe ore, a solicitat recuperarea unui număr de 11 zile de concediu din anul 2020 dar aprobarea cererii a primit-o înainte cu o zi de începerea concediului neputând astfel să planifice un program de concediu). Consideră aceste acțiuni ca fiind abuzuri, hărțuire morală la locul de muncă și instigarea de către director a unor colegi împotriva acesteia. A solicitat Consiliului să ceară instituției Teatrului să depună ROI, ROF, și Codul de conduită etică și profesională, copie a condicii de prezență începând cu data de 01.noiembrie și copiile video din ultimele zile.

26. În anexă a depus decizii, note explicative, deciziile de sancționare, cerere recuperare ore suplimentare neaprobată, etc. (filele 29-175 din dosar)

27. Prin adresa nr. 1685 din 04.03.2021 Corpul de Control al Prim Ministrului a redirecționat petiția petentei Consiliului.

28. Prin adresa nr. 2153 din 19.03.2021 (fila 176 din dosar) petenta a confirmat constituirea petiției direcționate de Corpul de control în același dosar aflat pe rolul Consiliului.

29. Prin Rezoluția nr.11 din 24.03.2021 (fila 185 din dosar) titularul de dosar a dispus verificarea aspectelor sesizate de către petentă la sediul instituției angajatoare, respectiv Teatrul Național Aureliu Manea Turda.

30. Prin adresa nr. 4477 din 11.06.2021 a fost transmisă declarația domnului O. T. L., iar prin adresa nr. 4478 din 11.06.2021 a fost comunicată declarația domnului H. M. Gh.

31. Prin adresa nr. 4696 din 18.06.2021 (filele 195-200 din dosar din dosar) petenta a completat cererea prin care detaliază aspecte menționate de către instanțele de judecată în Hotărârea nr. 477/06.03.2020 și Hotărârea nr. 920/25.09.2020 privind unele falsuri cu privire la listele de inventar, fapte ilegale, săvârșite de către directorului teatrului și alți angajați.

32. Petenta susține că a fost victimizată și hărțuită moral după reîncadrare ca urmare a proceselor câștigate prin care au fost anulate decizii. (decizia de sancționare nr.11/2019 și decizia nr.16/2019 prin care s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă al petentei). Petenta reiterează aspecte care au fost deja descrise mai sus.



33. În continuare petenta susține faptul că după reintegrare a fost supusă unui tratament diferit de toți ceilalți salariați ai teatrului (mobbing), prin următoarele aspecte:

- decizia nr. 97/03.12.2020-singurul angajat auxiliar cu program fracționat;
- decizia nr.1/11.01.2021-singurul angajat auxiliar cu program fracționat, fără program redus vinerea, singurul angajat al instituției cu program până la ora 21, în data de 15.01;
- decizia nr.7/21.01.2021-singurul angajat auxiliar cu program fracționat și fără program redus vinerea;
- decizia nr.12/02.02.2021- singurul angajat auxiliar cu program fracționat și fără program vinerea, program adus la cunoștință în data de 03.02.2021;
- decizia nr.13/04.03.2021-singurul angajat cu un program în tura de după amiază (12,00-20,00)- și fără program redus vinerea;
- programul a fost stabilit în baza unor cereri ale subsemnatei din datele 13, 14, 20.01.2021, prin care a solicitat un program de 8 ore consecutiv ca și ceilalți colegi;
- decizia nr.18/25.02.2021-cu programul pe perioada 01.03.2021-14.03.2021, în concediu fiind, a avut program normal de dimineață, fără program scurt vinerea;
- decizia nr. 20/11.03.2021-din care reiese că este singurul angajat auxiliar care a fost obligat să stea acasă în data de 15.03. pentru ca următoarele zile să fie obligată să recupereze 8 ore, lucrând câte 10 ore pe zi cu program fracționat, ținând cont de faptul că și atelierelor își desfășurau activitatea în spații încălzite de aceeași centrală care încălzea biroul petentei;
- decizia nr. 31/30.03.2021-cu programul pe perioada 01.04.2021-16.04.2021, in concediu fiind avea program de dimineața. Începând din decembrie 2020, până în iunie 2021, petenta a lucrat doar 14 zile cu programul normal de lucru, o singură zi de vineri cu program scurt, spre deosebire de ceilalți colegi angajați auxiliari. Mai mult, în perioada în care era pusă în tura de dimineață se afla în concediu de odihnă. Petenta precizează faptul că, temeiul legal al deciziilor respective este O.G. nr. 21/2007 și legislația privind măsurile pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei, dar s-au aplicat doar în cazul petentei. Din programele de lucru ale angajaților, până și șoferul apropiat directorului, fiind doar colaborator își desfășoară activitatea în birourile resurse umane și contabilitate dar și cu un program de 8 ore/zi cu program scurt vinerea, spre deosebire de petentă ca și administrator având distanța de 100 m de birouri fără condiții de muncă (calculator, imprimantă, internet). Menționează faptul că se află la serviciu după orele 16.30 când șeful acesteia nu mai este în instituție, aceasta neavând subalterni în subordine.
- a fost singura care a prezentat Raport de activitate pe ore din data de 11.01.2021 până la data de 18.01.2021.
- nu i s-a pus la dispoziție biroul în care și - a desfășurat anterior activitatea, nu i s-a asigurat condiții de muncă, a fost pusă să efectueze munca de femeie de serviciu, nu i s-a făcut instructaj PSI și SSM, angajarea fictivă pe postul deținut anterior i-a schimbat nelegal fișa de post, i s-a dat ordin să citească în picioare în holul instituției unde i-a fost pus panoul cu documentele pe podea, ROI, ROF și Codul de Conduită;

i s-a dat ordin să iasă să dea la zăpadă în fața instituției; deși responsabilă cu curățenia nu are acces la produse de curățenie, nu are acces la date cu privire la ceilalți responsabili din instituție pentru a colabora, este obligată să stea la lucru până la ora 21,00 fără nicio motivare justificativă; a fost obligată să stea acasă o zi ca a doua zi să fie obligată să recupereze; completarea condicii de prezență de către director în locul petentei pentru a fi sancționată; a fost sancționată că a venit mai devreme la serviciu sau că a rămas peste program; cererile de concediu nu i s-au aprobat decât înainte cu o zi; intimidarea, amenințarea și incitarea colregilor la ură de către reclamați aceștia în urmă fiind obligați să semneze un tabel prin care să arate că nu sunt solidari cu petenta în privința sesizărilor în special la Corpul de Control și la CNCD. În tabel se menționează următorul aspect: acțiunile extra instituție ale doamnei administrator nu au susținere din partea colectivului și pot produce grave prejudicii de imagine teatrului și colectivului acestuia, (...) etc. (fila 245 din doasr)

### **Susținerile părților reclamate**

34. Prin adresa nr. 7807 din 18.10.2021 (fila 281 din dosar) Teatrul Național Aureliu Manea Turda, prin directorul General, arată următoarele aspecte:

- toate aspectele afirmate de către petentă nu sunt întemeiate, conțin elemente prezentate trunchiat și cu deformarea adevărului pentru a-și crea o aparență de drept în susținerea aspectelor sesizate.

35. Referitor la acuzațiile aduse de petentă privind contractul de muncă și fișa postului pentru o clarificare a contextului arată următoarele:

- din luna decembrie 2018 și până în luna februarie 2019 petenta a fost cercetată disciplinar de comisiile de disciplină și s-au aplicat sancțiuni gradual;
- contractul de muncă i s-a desfășurat în 2019, deciziile au fost contestate în instanță și anulate pe motiv procedural;
- postul de administrator deținut de petentă până în 2019 era un post de execuție, iar în urma reorganizării întregii activități a instituției două compartimente, Ateliere și Administrativ au fost unite și a rezultat Compartimentul ateliere administrativ. Postul de administrator a fost transformat în post de conducere-Șef Ateliere-administrativ;
- ca urmare a dispoziției instanței de reîncadrare a petentei, aceasta a fost reintegrată pe postul de administrator treapta I, post de execuție în cadrul compartimentului Ateliere-Administrativ cu data de 02.12.2020;
- s-a procedat la reîncadrarea efectivă a petentei, i s-a propus o nouă fișă a postului cu care nu a fost de acord și s-a revenit la vechea fișă avută înaintea concedierii.

36. Referitor la programul de lucru:

- petenta a avut repartizat programul în conformitate cu Contractul individual de muncă, **“repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: inegal respectiv 40 de ore pe săptămână”** dar și în conformitate cu specificul instituției și anume de a crea spectacole și a le oferi publicului, programul personalului compartimentului ateliere-administrativ precum și ale celorlalte compartimente și

servicii este gândit și planificat pentru a acoperi nevoile administrative, tehnice și artistice generate de repetițiile și spectacolele Teatrului;

- având în vedere specificul instituției marea majoritate a angajaților teatrului au avut program inegal stabilit prin CIM în funcție de acțiunile și activitățile instituției. Mai mult, în contextul pandemiei de covid în această perioadă angajații teatrului au avut un program stabilit din două în două săptămâni pentru a asigura funcționarea în condiții maximă siguranță;

- toți angajații au înțeles și au respectat deciziile instituției indiferent de domiciliul acestora. În anexă răspunsurile date petentei și deciziile cu programul, (filele 287-341 din dosar) declarații angajaților prin care susțin faptul că nu au discriminat petenta (filele 364-372 din dosar);

- nu este singurul angajat cu programul inegal și fracționat;

- nu a fost și nu este singurul angajat cu program până la ora 21.00, când sunt spectacole programul este până la ora 22.00. Când sunt reprezentații majoritatea angajaților compartimentului atelier administrativ pleacă din teatru după ora 21.00 odată cu terminarea activităților pentru ziua respectivă. În data de 15.01.2021 a fost ziua Culturii Naționale;

- nu a fost și nu este singurul angajat cu programul neredus vinerea; în funcție de programul de repetiții și de activitățile instituției sunt angajați ce lucrează în program de 8 ore pe zi de luni până vineri;

- nimeni nu a fost pus să stea acasă nejustificat sau a fost chemat la Teatru nejustificat.

37. Referitor la acuzațiile aduse colegilor și conducerii instituției:

- acuzațiile petentei sunt nefondate;

- în hotărârea civilă nr. 477/2020 a Tribunalului Cluj sunt descrise acuzații cu privire la abuzuri, hărțuiri, umiliri, etc. cerând daune morale astfel: *„A menționat că încă de la angajare a fost supusă continuu la abuzuri, hărțuiri morale, discriminări, amenințări, șantaj și încălcări a dreptului la demnitate și egalitate de tratament.*, iar instanța a reținut că: *nu s-a făcut dovada existenței unui prejudiciu nepatrimonial și nici că angajata ar fi fost discriminată, hărțuită sau înjosită de conducerea instituției sau de alți colegi de serviciu, astfel că respinge cererea petentei de acordare a daunelor morale”.*

- în prezenta petiție revine cu acuzații grave la adresa conducerii și a colegilor, acuzații ce nu sunt adevărate (atașează în acest sens adresele colegilor învinuiți); petenta a susținut faptul că este urmărită tot timpul, hărțuită moral la locul de muncă, discriminată și umilită înjosită cu orice ocazie, amenințată și chiar bruscată de manager-afirmații neadevărate, nefondate și neprobate ( atașează o plângere făcută de petentă la Poliția Turda pe motiv că este urmărită prin oraș de către U.O.);

- o altă afirmație mincinoasă a petentei este aceea că: Curtea de Apel Cluj a constatat că A. R., B. G, și O.V., au săvârșit fapte ilegale prin falsificarea listelor de inventar, este o afirmație interpretată intenționat greșit. Toate listele de inventar ale Teatrului sunt legale și conforme cu realitatea;



- afirmația că nu i se răspunde la sesizări sau solicitări este o afirmație mincinoasă; cererile și sesizările își urmează traseul instituțional, după analizare se direcționează și se redactează răspuns de către compartimentul însărcinat; petenta a semnat de primire nenumărate răspunsuri ale instituției la solicitările sale; este adevărat că de multe ori refuză să semneze de luare la cunoștință, iar atunci când refuză i se comunică prin poștă cu confirmare de primire; se mai precizează faptul că, numărul mare de sesizări afectează întreaga activitate a angajaților, dar cu toate acestea primește răspunsuri în cel mai scurt timp posibil.

**38. Echipa de investigație a C.N.C.D., în urma controlului efectuat, a întocmit Raportul nr. 23/2021 echipa de investigație a C.N.C.D., prin care arată:**

39. În data de 08.06.2021, reprezentanții C.N.C.D. s-au deplasat la domiciliul petentei . Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na** a reiterat afirmațiile din petiția sa adresată Consiliului, precizând următoarele:

- hărțuirea sa la locul de muncă, din partea managerului instituției și a colegilor săi, continuă și în prezent;
- menține petiția împotriva următoarelor persoane;: celelalte persoane invocate în petiția sa ca persoane reclamate pot fi audiate ca martori la hărțuirea sa;
- va trimite o completare a petiției în care va preciza noile calități ale persoanelor menționate în plângerea sa către CNCD;

40. În data de **09.06.2021**, echipa de investigație a CNCD s-a deplasat la sediul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda, unde s-au purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl.– Manager;
- d-na– Garderobieră;
- d-na– Contabil șef;
- d-na– Referent Contabilitate;
- dl.– Responsabil parc auto;
- d-na– Recuziter;
- dl.– Muncitor scenă;
- dl. - Muncitor scenă;
- d-na– Impresar artistic;
- dl.– Actor;
- d-na– Plasatoare;
- dl.– Agent pază;
- dl.– Șef Ateliere-Administrativ;

41. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **dl.** a susținut următoarele:

**Referitor la acuzațiile aduse privind contractul de muncă și fișa postului,**



- din decembrie 2018 până în februarie 2019, d-na a fost cercetată disciplinar de comisiile de disciplină legal constituite la nivelul Teatrului și i s-au aplicat sancțiuni gradual conform Codului Muncii, în baza unor fapte săvârșite de aceasta astfel: 1) avertisment scris pentru jigniri aduse colegilor de muncă și părăsirea instituției fără acordul conducerii; 2) retrogradare în funcție pentru o perioadă de 60 de zile deoarece la nivelul anului 2018 în ziua de vineri a părăsit instituția la ora 14:00 și s-a notat în condica de prezență cu ora 16:00 (ulterior a solicitat ore suplimentare); 3) diminuarea salariului de bază cu 10% pentru 3 luni deoarece a fotografiat documente contabile fără aprobarea conducerii și 4) desfacerea CIM deoarece a refuzat nejustificat să îndeplinească atribuțiile de serviciu legate de administrarea gestiunii și inventarului Teatrului;

- în data de 1 martie 2019, d-nei i s-a desfăcut contractul de muncă. Deciziile de sancționare au fost contestate în instanță și au fost anulate de Tribunalul Cluj prin *Hotărârea civilă nr. 477/2020* pe motiv procedural, astfel: „**faptele săvârșite de administrator au fost descrise în procesele verbale întocmite de comisiile de disciplină însă nu au fost descrise în cadrul deciziilor desanționare fapt ce a dus la anularea acestora de către instanță**”;

- postul de administrator deținut de d-na până în luna martie 2019 era un post de execuție conform organigramei și statului de funcții existente în instituție. În data de 27.06.2019 prin HCL 119/2019 a Primăriei Turda, în urma reorganizării întregii activități a instituției, inclusiv a organigramei și a statului de funcții, în vederea eficientizării activității instituției, două compartimente, Ateliere și Administrativ au fost unite rezultând Compartimentul Ateliere-Administrativ. **Postul de execuție - administrator** a fost transformat în **post de conducere - Șef Ateliere-Administrativ**;

- ca urmare a dispoziției instanței de reîncadrare a d-nei pe postul de administrator treapta I (deținut anterior desfacerii disciplinare a contractului de muncă) în luna octombrie 2020 s-a demarat procedura de reînființare a acestui post. Prin Hotărârea Consiliului Local Turda nr. 233 din 26.11.2020 s-a aprobat noua organigramă, statul de funcții și regulamentul de organizare și funcționare a Teatrului, iar d-na a fost reîncadrată pe postul de administrator treapta I, post de execuție în cadrul compartimentului **Ateliere - Administrativ cu data de 02.12.2020**;

- s-a procedat la reîncadrarea efectivă și angajatei i s-a propus o nouă fișă a postului conform cu regulamentul de organizare și funcționare, fără a schimba felul muncii administratorului. Întrucât nu a fost de acord cu noua fișă a postului, pentru a aplană și detensiona situația creată, s-a revenit la vechea fișă a postului deținută anterior concedierii, adică fișa postului semnată în luna aprilie 2017 de către d-na, în momentul încheierii contractului de muncă.

#### **Referitor la programul de lucru,**

- în conformitate cu Contractul individual de muncă al d-nei nr. 551 din 24.04.2017 care specifică la litera H punctul 2 lit a) **repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: inegal respectiv 40 de ore/săptămână** dar și în conformitate cu specificul instituției și anume de a crea spectacole și a le oferi publicului,

programul personalului Compartimentului Ateliere - Administrativ precum și ale celorlalte compartimente și servicii este gândit și planificat pentru a acoperi nevoile administrative, tehnice și artistice generate de repetițiile și spectacolele Teatrului Național Aureliu Manea Turda;

- având în vedere specificul instituției, marea majoritate a angajaților teatrului au program de lucru inegal stabilit prin CIM în funcție de acțiunile și activitățile instituției. Mai mult, în contextul pandemiei de Covid, în această perioadă angajații teatrului au avut un program stabilit din două în două săptămâni, prin deciziile conducerii, pentru a asigura funcționarea în condiții de maximă siguranță. Toți angajații au înțeles aceste aspecte și chiar dacă sunt angajați care locuiesc în alte localități (Cluj Napoca, Sibiu, comuna Mihai Viteazu sau comuna Vâlcele), au respectat deciziile emise;

- *nu este singurul angajat cu programul inegal și fracționat.* Toți angajații Compartimentului Ateliere-Administrativ (plasatoarele, garderobiera, portarii cu atribuții de pompieri, șeful Ateliere-Administrativ) au program de lucru inegal și de cele mai multe ori fracționat pentru că acesta se face în funcție de specificul instituției ținând cont de scopul existenței acestui edificiu și anume de a pregăti spectacole și a le oferi publicului;

**- nu a fost și nu este singurul angajat cu program până la ora 21:00.** De foarte multe ori programul teatrului se termină după ora 21:00 chiar 22:00, în special atunci când sunt spectacole. Atunci când sunt reprezentații, majoritatea angajaților Compartimentului Ateliere-Administrativ (plasatoarele, garderobiera, pompierul de serviciu, administratorul) pleacă din teatru după ora 21:00, odată cu terminarea activităților pentru ziua respectivă.

- în data de 15.01.2021 a fost ziua Culturii Naționale;

**- nu a fost și nu este singurul angajat cu programul neredus în ziua de vineri.** În funcție de programul de repetiții și de activitățile instituției sunt angajați ce lucrează în program de 8 ore/zi de luni până vineri;

**- nimeni nu a fost pus să stea acasă nejustificat sau să fie chemat la Teatru nejustificat.** În data de 15 martie 2021, centrala termică ce deservește spațiile de repetiții (sala mare și sala studio) cabinele artiștilor, sala Vintilă Rădulescu unde își desfășoară activitatea d-na, biroul regizorului tehnic, sala cabinieră, sala recuziter, etc., nu a funcționat. Tot în data de 15 martie 2021, profitând de faptul că cei ce își desfășoară activitatea în aceste spații nu erau în teatru, s-a putut face o dezinfecție cu lampa UV din dotarea instituției;

- afirmațiile conform cărora condițiile de muncă sunt rele sau neconforme sunt false. ITM Cluj a fost în control pe această speță în decembrie 2020 și ianuarie 2021 și a constatat condițiile decente, conforme cu posibilitățile instituției.

**Referitor la acuzațiile aduse colegilor și conducerii instituției,**

- acuzațiile d-nei sunt nefondate și nu este prima dată când sunt lansate la adresa conducerii și a colegilor din teatru;

**- în Hotărârea civilă nr. 477/2020 a Tribunalului Cluj, la pagina 11, se descriu acuzațiile d-nei cu privire la abuzuri, hărțuiri, umiliri, etc. cerând daune morale**

**astfel: „A menționat că încă de la angajare a fost supusă continuu la abuzuri, hărțuiri morale, discriminări, amenințări, șantaj și încălcări ale dreptului la demnitate și egalitate de tratament.Însă, Instanța, la pagina 24, reține cănu s-a făcut dovada existenței unui prejudiciu nepatrimonial și nici că angajata ar fi fost discriminată, hărțuită sau înjosită de conducerea instituției sau de alți colegi de serviciu, astfel că respinge cererea reclamantei de acordare a daunelor morale.”;**

- afirmația d-nei cum că instanța de judecată (Curtea de Apel Cluj) a constatat că au săvârșit fapte ilegale prin falsificarea listelor de inventar - este o afirmație interpretată, intenționat, greșit. Toate listele de inventar ale Teatrului sunt legale și conforme cu realitatea;

- afirmația d-nei că nu i se răspunde la sesizări sau solicitări este o afirmație mincinoasă. Cererile, sesizările, etc. își urmează traseul instituțional. După analizare se direcționează și se redactează răspuns din partea compartimentului însărcinat. D-na a semnat de primire nenumărate răspunsuri ale instituției la solicitările sale. Este adevărat și că de multe ori refuză să semneze de luare la cunoștință iar atunci când refuză acestea i se trimit prin poștă cu confirmare de primire. Numărul mare de sesizări formulate de d-na afectează întreaga activitate a angajaților, dar cu toate acestea primește răspunsuri în cel mai scurt timp posibil;

- după reangajare, d-na a fost prezentă în Teatru în perioada 09.12.2020-14.12.2020. În perioada 15.12.2020 - 10.01.2021 a fost în concediu de odihnă (practic a lucrat 4 zile: 9, 10, 11 și 14 decembrie). În data de 09.12.2020 (prima zi de lucru) a formulat plângere la ITM, iar în 08.01.2021, încă în concediu fiind, a demarat o acțiune în instanță prin care acuza printre altele că este abuzată și hărțuită moral la locul de muncă;

- în 2019, d-na a făcut o plângere penală în care acuza conducerea de abuz în serviciu și șantaj (dosar 371/P/2019 - dosar clasat);

- în prezent, se află pe rolul Tribunalului Cluj dosarul nr. 79/117/2021, în care d-na reia aceeași temă privind hărțuirea, denigrarea, tratamentul diferit din partea conducerii teatrului și a colegilor.

**42. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:**

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda de aproximativ 40 de ani, având funcția de garderobier;

- nu consideră că a discriminat-o în niciun fel pe d-na, ci dumneaei este cea care o urmărea și o certa;

- nu a făcut reclamații mincinoase împotriva petentei;

- nu a fost supusă presiunilor și nici nu a amenințat vreun coleg în vederea hărțuirii d-nei;

- Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM au fost afișate în club;

43. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na** a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2014, având funcția de contabil șef;
- d-na are o fire conflictuală;
- de când a fost reintegrată pe postul deținut anterior concedierii nu a discutat cu d-na;
- Managerul Teatrului, dl., nu i-a cerut să o hărțuiască pe d-na și nici nu a fost supusă la presiuni pe această temă de acesta sau de altă persoană;
- Nu confirmă discriminarea (hărțuirea) petentei de către managerul teatrului sau alți angajați;
- Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM sunt afișate în club și pe site-ul instituției.

44. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na** a susținut următoarele:

- a făcut parte din Comisia de inventariere, alături de d-na și dl.;
- cu privire la listele de inventar, acestea nu au fost falsificate, inventarul s-a făcut conform legislației în vigoare;
- în ceea ce privește preluarea gestiunii de d-na , în data de 22.01.2021 s-a întrunit Comisia de inventariere pentru a-i preda acesteia gestiunea, d-na a refuzat, și ca urmare membrii Comisiei au întocmit un referat prin care a fost informată conducerea teatrului;
- d-na are suspiciuni tot timpul și interpretează orice sarcină sau dispoziție primită;
- de când s-a întors petenta la locul de muncă, în decembrie 2020, activitatea teatrului a fost bulversată; din cauza comportamentului acesteia, angajații instituției au devenit mai nervoși, s-a creat o stare de nervozitate care nu este benefică îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM au fost afișate în club;

45. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **dl.** a susținut următoarele:

- colaborează cu Teatrul Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2013, fiind responsabil cu parcul auto;
- nu a montat angajații teatrului împotriva d-nei;
- în petiția sa, petenta minte, dumnezei fiind cea care a încercat să-l agreseze fizic;

46. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na** a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2014, având funcția de recuziter;
- d-na a abuzat de încrederea acordată de colegii săi;
- d-na are o fire conflictuală;



- în urma numeroaselor plângeri pe care d-na le-a înaintat diverselor instituții ale statului, dumneai și colegii din teatru au redactat un înscris prin care s-au dezis de declarațiile acesteia făcute în numele colectivului; ideea de a redacta acest înscris nu i-a aparținut;
- nu confirmă discriminarea (hărțuirea) petentei de către managerul teatrului sau alți angajați;
- Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM sunt afișate în club de aproximativ 5 ani, în urma dispoziției managerului, dl.

47. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 1991, având funcția de muncitor scenă;
- nu a fost certat de dl. sau de o altă persoană pentru că a discutat cu d-na;
- împreună cu dl. a dus un panou din club pe holul instituției, în luna ianuarie; nu cunoaște motivul acestei mutări;
- nu confirmă discriminarea (hărțuirea) petentei de către managerul teatrului sau alți angajați;

La solicitarea echipei de investigație dl. a fost de acord să transpună afirmațiile sale într-o declarație scrisă (anexată).

48. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2015, având funcția de muncitor scenă;
- a interacționat de puține ori cu d-na;
- nu confirmă discriminarea (hărțuirea) petentei de către managerul teatrului sau alți angajați; nu a jignit-o nimeni pe d-na;
- a semnat demersul colectiv întreprins de colegi fiind informat de conținutul acestuia de dl.;
- Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM sunt afișate în club de ani de zile.

49. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2016, având funcția de impresar artistic;
- a făcut parte din Comisia de inventariere și poate afirma că inventarul la care face referire d-na s-a făcut conform normelor și legilor în vigoare;
- ca urmare a refuzului d-nei de a prelua inventarul, membrii Comisiei de inventariere au întocmit un referat care să ateste acest refuz;
- d-na are o fire dificilă, nu răspunde la salut;

- *Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM sunt afișate în club de ani de zile;*
- *În urma numeroaselor plângeri pe care d-na le-a înaintat diverselor instituții ale statului, dumneai și colegii din teatru au redactat un înscris prin care s-au dezis de declarațiile acesteia făcute în numele colectivului; ideea de a redacta acest înscris nu i-a aparținut.*

50. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- *lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2015, având funcția de actor;*
- *a făcut parte din Comisia de inventariere și poate afirma că inventarele s-au făcut conform normelor și legilor în vigoare, fără a se produce ilegalități în procedura de inventariere;*
- *d-na a refuzat preluarea inventarului, în urma acestui eveniment Comisia întocmind un referat care să ateste acest refuz;*
- *nu a instigat pe nimeni din departamentul artistic sau tehnic împotriva d-nei;*
- *nu l-a certat pe colegul pentru că ar fi discutat cu petenta;*
- *nu a urmărit-o pe d-na prin intermediul camerelor de supraveghere video;*
- *panourile pe care sunt afișate Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM sunt scoase uneori pe hol întrucât în club se fac repetiții;*
- *În urma numeroaselor plângeri pe care d-na le-a înaintat diverselor instituții ale statului, dumnealui și colegii din teatru au redactat un înscris prin care s-au dezis de declarațiile acesteia făcute în numele colectivului; ideea de a redacta acest înscris nu i-a aparținut;*
- *acuzele aduse de d-na l-au afectat din punct de vedere psihic;*

51. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

- *lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 1996, având funcția de plasatoare;*
- *În ianuarie 2021, dl. a întrebat-o la ce oră a venit la serviciu d-na, totodată cerându-i să redacteze o notă informativă, în acest sens;*
- *nu știe dacă dl. a urmărit-o pe stradă pe d-na;*
- *nu i-a sugerat nimeni cum să se comporte sau cum să vorbească cu petenta;*
- *nu confirmă discriminarea (hărțuirea) petentei de către managerul teatrului sau alți angajați;*
- *Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM sunt afișate în club de ani de zile;*

52. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2015, având funcția de agent de pază;
- în data de 09.12.2020, în jur de ora 19:30, intrând în tura de noapte și fiind ziua sa de naștere a primit urări din partea d-nei, d-nei și a d-lui; a doua zi a fost întrebat de dl. ce a discutat în seara anterioară cu d-na, fără însă ca acesta să folosească un ton agresiv;
- în data de 15.01.2021, la ora 20:55, d-na a plecat de la serviciu și s-a semnat în condica de prezență cu ora 21:00. Dl., la plecarea sa din teatru, a modificat ora plecării d-nei, scriind dedesubt ora 20:55, după ce l-a întrebat dacă mai este cineva în teatru și la ce oră a plecat petenta;
- nu a fost și nu este de acord cu demersul petentei, considerând că aceasta nu a fost victima unei hărțuiri din partea conducerii și a colegilor;
- dl. l-a informat despre demersul colegilor și a fost de acord să-l semneze întrucât d-na a sesizat mai multe instituții ale statului în numele colectivului fără acordul acestuia.

53. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Teatrului Național „Aureliu Manea” Turda din anul 2019, având funcția de Șef Serviciul Ateliere-Administrativ;
- afirmațiile d-nei sunt neadevărate;
- petenta nu este singurul angajat care în perioada 11-18.01.2021 a prezentat raport de activitate;
- clădirea în care își desfășoară teatrul activitatea este veche, ceea ce are drept consecință încălzirea deficitară a încăperilor; cu toate acestea, d-na nu a suferit de frig, primind o aerotermă;
- a mutat panourile cu Regulamentul Intern, Regulamentul de organizare și funcționare și Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM în hol întrucât era mai cald decât în club;
- nu a urmărit-o pe stradă pe d-na;
- l-a solicitat petentei să o ajute pe d-na să curețe zăpada întrucât d-na are în fișa postului astfel de atribuții;
- managerul Teatrului, dl., nu i-a cerut să o hărțuiască pe d-na și nici nu a fost supus la presiuni pe această temă de acesta;
- deciziile managerului se afișează la poartă, astfel că toți angajații le pot vedea;

54. La momentul controlului, d-na se afla în concediu de maternitate iar dl. în concediu de odihnă.

55. **Echipa de investigație anexează prezentului raport următoarele înscrisuri, în original sau copie:**

- Fișa postului din 11.12.2020;
- Conversație Whatsapp cu;
- Declarație;
- Declarație;

- Proces verbal de control nr. 95320/14.01.2021 al ITM Cluj cu anexe;
- Regulament de organizare și funcționare Teatrul Național Aureliu Manea Turda;
- Condica de prezență 2021;
- Condica de prezență 2020;
- Act adițional nr. 2 nr. 2460/30.10.2020;
- Fișa postului cu anexă;
- Contract individual de muncă nr. 2242/30.10.2019;
- Contract individual de muncă nr. 551/24.04.2017;
- Fișa postului din 11.12.2020 cu anexă;
- Memoriu angajați Teatru nr. 574/18.03.2021;
- Adresa nr. 966/28.05.2021;
- Cererea nr. 954/27.05.2021;
- Cererea nr. 934/21.05.2021;
- Decizia nr. 10/01.02.2021;
- Lista de inventariere nr. 276/01.02.2021;
- Ordin de serviciu nr. 277/01.02.2021;
- Adresa nr. 299/03.02.2021;
- Raport zilnic de activitate din 04.02.2021;
- Adresa nr. 313/04.02.2021;
- Adresa nr. 324/05.02.2021;
- Referat nr. 215/28.01.2021;
- Solicitare nr. 155/25.01.2021;
- Notă explicativă nr. 185/27.01.2021;
- Referat nr. 206/27.01.2021;
- Adresa nr. 289/02.02.2021;
- Cererea nr. 144/22.01.2021;
- Referat de necesitate nr. 169/26.01.2021;
- Notă explicativă nr. 214/28.01.2021;
- Notă explicativă nr. 210/27.01.2021;
- Notă explicativă nr. 209/27.01.2021;
- Notă explicativă nr. 242/28.01.2021;
- Ordin de serviciu nr. 181/27.01.2021;
- Adresa nr. 247/28.01.2021;
- Adresa nr. 245/28.01.2021;
- Adresa nr. 246/28.01.2021;
- Ordin de serviciu nr. 216/28.01.2021;
- Notă informativă nr. 273/01.02.2021;
- Declarație nr. 258/29.01.2021;
- Ordin de serviciu nr. 257/29.01.2021;

- Adresa nr. 281/01.02.2021;
- Adresa nr. 282/01.02.2021;
- Notă informativă nr. 61/12.01.2021;
- Notă informativă nr. 58/12.01.2021;
- Notă informativă nr. 106/18.01.2021;
- Notă informativă 25.01.2021;
- Adresa nr. 89/14.01.2021;
- Referat nr. 96/15.01.2021;
- Ordin de serviciu nr. 182/27.01.2021;
- Notă explicativă nr. 186/27.01.2021;
- Adresa nr. 88/14.01.2021;
- Cererea nr. 70/13.01.2021;
- Cererea nr. 47/11.01.2021;
- Notă internă nr. 130/21.01.2021;
- Adresa nr. 311/04.02.2021;
- Adresa nr. 158/25.01.2021;
- Cererea nr. 123/20.01.2021;
- Cererea nr. 80/14.01.2021;
- Adresa nr. 111/19.01.2021;
- Notă informativă 2735/11.12.2020;
- Proces verbal 10.12.2020;
- Cererea nr. 2714/09.12.2020;
- Notă informativă 294/02.02.2021;
- Notă explicativă nr. 290/02.02.2021;
- Referat nr. 661/02.04.2021;
- Adresa Instituția Prefectului Cluj nr. 25059/25.01.2021 cu anexă;
- Răspuns nr. 334/03.02.2021 la Adresa nr. 25059/25.01.2021cu anexă;;
- E-mail către Corpul de control al Prim-ministrului României plus sesizare;
- Răspuns TNAM nr. 576/17.03.2021 către Consiliul Local Turda;
- Ordin de serviciu nr. 287/02.02.2021;
- Decizia nr. 45/28.05.2021;
- Decizia nr. 42/17.05.2021;
- Decizia nr. 41/27.04.2021;
- Decizia nr. 37/15.04.2021;
- Decizia nr. 31/30.03.2021;
- Decizia nr. 20/11.03.2021;
- Decizia nr. 18/25.02.2021;
- Decizia nr. 13/04.02.2021;
- Decizia nr. 12/02.02.2021;
- Decizia nr. 7/21.01.2021;





- Decizia nr. 1/11.01.2021;
- Decizia nr. 97/03.12.2020;
- Codul de conduită etică profesională a personalului contractual al TNAM;
- Regulamentul Intern al TNAM;
- Decizia nr. 4/18.01.2021;
- Referat nr. 114/19.01.2021;
- Extras Condica de prezență 8,9,10,11 decembrie 2020;
- Notă explicativă nr. 69/13.01.2021;
- Notă explicativă nr. 74/13.01.2021;
- Ordin de serviciu nr. 49/11.01.2021;
- Sesizare nr. 40/11.01.2021;
- Notă explicativă nr. 2738/11.12.2020;
- Notă explicativă nr. 2736/11.12.2020;
- Referat nr. 2731/11.12.2020;
- Notă explicativă nr. 2739/11.12.2020;
- Program TNAM săptămâna 30.11-06.12.2020;
- Program TNAM săptămâna 14.12-20.12.2020;
- Program TNAM săptămâna 21.12-27.12.2020;
- Program TNAM săptămâna 04.01-10.01.2021;
- Program TNAM săptămâna 11.01-17.01.2021;
- Program TNAM săptămâna 18.01-24.01.2021;
- Program TNAM săptămâna 25.01-31.01.2021;
- Decizia nr. 21/11.03.2021;
- Decizia nr. 14/08.02.2021;
- Raport cercetare disciplinară din 17.02.2021;
- Convocarea salariatului pentru cercetarea disciplinară nr. 343/09.02.2021;
- Cererea nr. 350/10.02.2021;
- Răspuns nr. 393/16.02.2021 la Cererea nr. 350/10.02.2021;
- Notă explicativă nr. 401/17.02.2021;
- Notă explicativă nr. 405/17.02.2021;
- Proces verbal cercetare disciplinară nr. 407/17.02.2021;
- Referat nr. 99/18.01.2021;
- Notă internă nr. 115/20.01.2021;
- Proces verbal din 14.01.2021;
- Fișa postului 2017;
- Decizia nr. 35/13.04.2021;
- Decizia nr. 78/19.08.2020;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;



- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Carte identitate;
- Punct de vedere TNAM;
- Punct de vedere;
- Punct de vedere;
- Punct de vedere;
- Punct de vedere;
- Punct de vedere;
- Punct de vedere;
- Extras hotărâre civilă nr. 477/2020 Tribunalul Cluj;
- Adresa nr. 559/15.03.2021;
- Adresa nr. 381/15.02.2021;
- Adresa nr. 586/18.03.2021;

## V. Motivele de fapt și de drept

56. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director reține hărțuirea petentei având la bază criteriul de „*persoană reintegrată după proces*”.

57. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

58. Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu

- care atinge un drept.

59. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

60. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

61. Colegiul director constată următoarele diferențieri:

- din **documentele depuse la dosarul cauzei și din raportul echipei de investigație** în urma controlului efectuat rezultă faptul că, după reîncadrare, în data de 11.12.2020, petentei i s-a propus o nouă fișă a postului, diferită de cea din 2017, prin adăugarea de noi sarcini și includerea unei noi rubrici “Aptitudini și deprinderi”. Această rubrică se regăsește și în fișa postului d-lui U.O., fișă de post care este nedatată;
- o parte din aceste aptitudini și deprinderi **par cerințe exagerate** pentru postul de administrator. Din cauza faptului că petenta nu a fost de acord cu noua fișă și în urma controlului I.T.M. din data de 14.01.2021, în data de 22.01.2021, Teatrul a revenit la modelul de fișă din 2017;
- **după reintegrare, petenta nu a primit biroul și nu i-au fost oferite condițiile de lucru pe care le-a avut înainte de desfacerea contractului de muncă**
- petenta a fost singura angajată, cu excepția personalului artistic și tehnic, cu program de lucru fracționat (08:00-12:00 și 16:00-20:00) în perioada 07.12.2020-07.02.2021; în perioada 08.02-13.06.2021, a alternat acest tip de program cu program continuu de 8 ore, împreună cu dl. U. O., fiecare dintre aceștia efectuând câte două săptămâni pe lună (în săptămânile în care petenta a avut program de lucru fracționat, dl. U. O. a avut program de lucru normal iar în săptămânile în care dl. U. O. a avut program fracționat, petenta a avut program de lucru normal);
- petenta a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris (decizia nr. 4 /18.01.2021) pentru nerespectarea programului de lucru în data de 9, 10 și 11.12.2020, în sensul că a venit mai devreme și a stat mai mult la locul de muncă trecând în condica de prezență orele de venire și de plecare; conducerea Teatrului a justificat această măsură prin faptul că în anul 2018, petenta a rămas peste program fără aprobarea managerului solicitând apoi ore suplimentare, printr-o acțiune în instanță;

- susținerile petentei cu privire la programul de lucru se adevăresc, fiind angajatul cu cel mai variat program, cu program fracționat și cu variante de program continuu diferite de ale celorlalți colegi, **fără a exista o justificare obiectivă** din partea angajatorului;
- petenta nu este singurul angajat care a trecut, în condica de prezență, alte ore de venire și plecare decât cele stipulate în deciziile conducerii teatrului, dar este singura sancționată disciplinar din această cauză;
- în data de 15.01.2021, managerul teatrului a modificat ora de plecare, în rubrica petentei din condica de prezență, subliniind ora 21:00 și trecând ora 20:55, aceasta fiind ora la care petenta a părăsit incinta teatrului;
- există o nemulțumire printre angajații teatrului provocată de demersurile inițiate de petentă prin care aceasta a sesizat instituțiile statului în numele salariaților TNAM Turda, fără acordul acestora;
- regulamentul Intern al TNAM Turda interzice angajaților hărțuirea morală, sub incidența răspunderii disciplinare (art. 37 lit. o);
- petenta a fost singura angajată căreia i s-a cerut raport de activitate în perioada 11-18.01.2021.

62. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamațiilor trebuie să existe un raport de cauzalitate. Colegiul reține că petenta a **fost hărțuită moral după reîncadrarea acesteia ca urmare a proceselor câștigate prin care au fost anulate decizii (decizia de sancționare nr.11/2019 și decizia nr.16/2019 prin care s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă al petentei).**

63. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Practic petentei i-a fost încălcat dreptul la un tratament egal, existând diferențieri între tratamentul aplicat petentei, prin faptul că, așa cum reiese din motivarea de mai sus petentei i s-a aplicat un tratament diferențiat în comparație cu restul angajaților având la bază criteriul de „*persoană reintegrată după proces*”.

64. Din documentele depuse, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriul invocat de aceasta, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

65. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 și art.7 lit.a), b) și g) din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

66. Potrivit art. 2 alin. 5 „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament 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.*

67. Art. 7 *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii,*

*religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;**
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;**
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”**

68. Colegiul director potrivit obiectului petiției și a documentelor din dosar constată că, petentei i s-a aplicat un tratament hărțuitor, denigrator la locul de muncă. Ca atare, conform relatărilor prezentate în petiție, Colegiul director analizează faptele pretinse discriminatorii și hărțuitoare, conform probelor depuse.

69. Referitor la presupusa discriminare, respectiv incitarea la ură a colegilor de către conducerea angajatoare, respectiv obligarea colegilor de a face referate mincinoase sau de a da note explicative contrare realității, punându-i să aplice petentei un tratament injust și degradant, Colegiul director nu poate reține săvârșirea unor fapte de discriminare, **angajații teatrului nu au fost amenințați de conducere pentru a avea un comportament anume la adresa d-nei, aspecte reținute și de către echipa de investigație.**

70. În ceea ce privește presupusa victimizare invocată de către petentă, Colegiul director este de opinie că nu poate fi pusă în discuție săvârșirea unei victimizări motivat de faptul că nu sunt îndeplinite elementele victimizării, întrucât acțiunea formulată în instanță nu a avut drept obiect respectarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. „Potrivit art. 2 alin. 7 “Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

71. Victimizarea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

72. Ca urmare, Colegiul director potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art. 2 alin.1), coroborat cu art. 2, alin. 5 și art. 7 lit. a), b), și g) din O.G nr.137/2000, modificată.



73. Colegiul director dispune sancționarea Teatrului “Aurel Manea” prin director, cu avertisment, potrivit conform art. 2 alin. 1 și alin. 5, art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 modificată și completată prin O.U.G. nr. 19/27.03.2013, coroborat cu art. 7 din **O.G. nr. 2 din 2001** privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

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. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1, alin. 5 și art.7 lit. a), b), și g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
2. Sancționarea Teatrului “Aurel Manea”, prin director (R1), cu avertisment pentru faptele prevăzute art. 2 alin. 1 alin. 5 și art.7 lit. a), b) și g) din O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
3. Cu privire la cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv incitarea colegilor, această faptă nu se poate reține ca fiind faptă de discriminare;
4. Recomandă Teatrului “Aurel Manea”, prin director ca pe viitor să respecte principiul egalității la locul de muncă pentru toți angajații;
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
6. O copie a hotărârii se va comunica spre informare Corpului de Control al Primului Ministru.

### **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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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**

**DIACONU ADRIAN – membru**

**HALLER ISTVAN – membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**MARIA MOȚA – membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

Data redactării: 29.04.2021

Redactată și motivată: P.C.S/V.F.

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit ***O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ***, constituie de drept titlu executoriu

