



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 710 din 23.11.2022

Dosar nr.: 554/2021

Petiția nr.: 5001/01.07.2021

Petentă:

Reclamat: S.C. MALINA LUX S.R.L.

Obiect: Petenta reclamă un posibil caz de hărțuire la locul de muncă și de discriminare cu scopul final de a-și da demisia din societate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentei

1.

Numele, sediul părții reclamate

2. **S.C. MALINA LUX S.R.L.**, cu sediul în Caracal, str. Mieilor, nr. 4, jud. Olt, jud. Olt, număr de înregistrare în registrul comerțului J28/444/2003, CUI 15582454, **reprezentată legal prin domnul**, în calitate de administrator și **reprezentată convențional prin Filimon Cristina-Cabinet de Avocat**, cu sediul în București, sector 3, str. Liviu Rebreanu, nr. 60-64, bl. 1, sc. 1, ap. 12, împuternicire avocațială seria B, nr. 564043.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. **5001/21.07.2021** și **5470/21.07.2021** 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.

4. Petentei i s-a solicitat să depună la dosar note scrise și eventuale completări la petiție în temeiul Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. 348 din 6 mai 2008, art. 11, alin. (2). Totodată, i s-a solicitat să depună la dosar probele care vin în susținerea propriilor afirmații.

5. Prin punctul de vedere formulat pe fond, reclamata și-a exprimat acordul expres pentru soluționarea speței în lipsa părților.

6. Prin adresa nr. **7528/28.09.2021**, petenta și-a exprimat acordul expres pentru soluționarea cauzei în lipsă.

7. Prin adresa nr. **8003/25.10.2021** a fost comunicat, în format scanat, citația emisă în cauză cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5001/21.07.2021, cu precizarea că plicul transmis



pe adresa furnizată în petiție s-a returnat la sediul instituției în data de 17.08.2021.

8. Prin adresa nr. **8550/12.11.2021** a fost comunicat către petentă punctul de vedere formular de către partea reclamată, în vederea formulării de concluzii scrise.

9. Prin adresa nr. **8550/12.11.2021** au fost comunicate către partea reclamată notele scrise formulate de petentă împreună cu materialul probatoriu atașat, în vederea formulării de concluzii scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Petenta reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. **5001/01.07.2021** o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă și de discriminare.

11. În fapt, petenta este angajată a societății reclamate, având funcția de Manager Vânzări IKA conform contractului individual de muncă înregistrat cu nr. 1874/09.06.2020 în registrul general de evidență al salariilor.

12. Petenta susține că în ultimele luni, înainte de formularea prezentei petiții, a fost victima unor acțiuni sistematice de hărțuire, terorizare psihică și de discriminare la locul de muncă cu scopul final de a-și da demisia din societate după cum urmează:

- Injurii, umilințe și jigniri zilnice din partea d-ilor F.D., T.C., N.M., cu ocazia ședințelor de vânzări;
- Refuzul oricărei colaborări la solicitările petentei legate de sarcinile de muncă;
- Neacordarea bonusurilor aferente lunilor aprilie și mai;
- Denaturarea rapoartelor de vânzări lunare și refuzul de a-i comunica rapoartele de vânzări zilnice în vederea verificării corectitudinii celor lunare;
- Prelungirea intenționată a ședințelor de vânzare în vederea diminuării programului de muncă și a împiedicării rutelor zilnice stabilite;
- Acordarea unei sancțiuni de avertisment prin Decizia nr. 5931/23.06.2021, pe baza unor acuzații total false și neîntemeiate;
- Alocarea pe zona sa a unui alt coleg, aspect despre care petenta susține că nu a fost informată și că îi lezează prestigiul profesional;
- Ignorarea rezultatelor obținute și diminuarea meritelor.

13. Petenta solicită C.N.C.D. să cerceteze acest caz și să dispună sancțiunile prevăzute de lege.

14. Prin adresa nr. **7528/28.09.2021** petenta își exprimă acordul expres pentru soluționarea speței în lipsă și anunță ca urmează să depună la dosar și probatoriul.

15. Prin adresa nr. **8062/27.10.2021** petenta depune la dosar:

- Corespondența purtată pe e-mail cu reprezentanții SC Malina Lux SRL în perioada 01.04.2021-01.07.2021;
- Două avertismente scrise aplicate petentei în aceeași zi (23.06.2021);
- Notificarea petentei din 30.06.2021;
- Decizia de încetare a contractului individual de muncă și răspunsul la notificare, ambele din data de 01.07.2021;
- Capturi e-mail și telefon;
- Stick USB conținând înregistrări de la ședințele de lucru.

Sușinerile reclamatului

16. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. **6272/19.08.2021**, reclamata, Malina Lux SRL, solicită Colegiul Director al C.N.C.D. să admită excepția lipsei competenței materiale în ceea ce privește presupusa neacordarea a bonusurilor aferente lunilor aprilie și mai, 2021 și în ceea ce privește aplicarea sancțiunilor disciplinare în conformitate cu Codul Muncii. Totodată, reclamata solicită respingerea cererii petentei ca neîntemeiată.

17. În ceea ce privește excepțiile lipsei de competență materială invocate de către partea reclamată, această motivează prin prisma prevederilor art. 18 alin. (1) și art. 19 din OG nr. 137/2000, art. 268 alin. (1) lit. b) și c) coroborat cu art. 269 alin. (1) din Codul muncii.

18. Referitor la netemeinicia petiției, reclamata susține că nu tolerează discriminarea sau hărțuirea morală a angajaților săi și încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, către reprezentantul reclamatei cu atribuții în domeniul respectării principiului nediscriminării și egalității de șanse și de tratament. În acest sens, reclamata menționează că a adoptat în cuprinsul Regulamentului de ordine interioară, Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

19. Având în vedere raportul de muncă derulat cu petenta, partea reclamată susține că pretențiile firmei erau, printre altele, ca aceasta să se prezinte la ședințele zilnice de departament și să-și îndeplinească traseele stabilite de comun acord, orice abatere de la cele stabilite trebuind să se realizeze cu echipa de vânzări și cu aprobarea șefului ierarhic superior, adică Directorul de vânzări, respectiv dl. T.C.

20. În fapt, reclamata susține că petenta a fost un angajat apreciat la nivelul unității și departamentului, o colegă amiabilă, care se înțelegea și comunica atât cu persoanele din interiorul departamentului cât și din afara acestuia.

21. În fond, reclamata menționează că nu cunoaște ce a dus la schimbarea de atitudine a petentei față de departamentul în care activa. În opinia părții reclamate, schimbarea de comportament a petentei s-a instalat pe fondul modificărilor survenite la nivelul departamentului de vânzări în aprilie 2021, când o nouă echipă de management a preluat conducerea departamentului, implementând un stil diferit de lucru și solicitând din partea echipei de vânzări transparentizarea activității prin raportare și comunicare.

22. Totodată, reclamata afirmă că a apărut o schimbare în comportamentul petentei când a solicitat în data de 08.06.2021 o marire substanțială de salariu (de la 3500 la 5000 de lei), marire care i-a fost refuzată. După acest moment, petenta ar fi început să întârzie în mod sistematic la întâlnirile de departament, invocând tot felul de motive.

23. Reclamata susține că petenta, în perioada 08.06.2021-10.06.2021, s-a abătut în mod repetat de la normele de disciplina muncii ale firmei, a început să întârzie la ședințele de lucru și să lipsească fără motive justificative pentru absența sa.

24. Totodată, reclamata menționează că petenta s-a abătut de la traseul planificat împreună cu superiorii săi ierarhici, alocând timp pentru activitățile cu caracter personal în timpul programului de lucru, contrar fișei postului și normelor interne ale companiei.

25. În ceea ce privește bonusurile aferente lunilor aprilie și mai, chiar dacă reclamata invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D., dorește să aducă lamuriri susținând că aceste aspecte au fost clarificate și reglate de către reprezentantul Departamentului de resurse umane, domna L.S.

26. În încheierea descrierii situației de fapt, reclamata precizează că petenta a fost chemată la o discuție, pentru a lămurii situația și a găsi de comun acord o rezolvare, de către doamna E.M. care îndeplinește funcția de Director general, însă atitudinea petentei a fost refractară, sfidătoare, discuția finalizându-se fără o soluție.

27. În data de 28.06.2021, petenta a formulat cerere de demisie și a solicitat să se renunțe la termenul de preaviz, sens în care a fost emisă decizia de încetare nr. 6163/01.07.2021. Concomitent cu ziua în care s-a operat cererea de demisie, petenta, prin avocat, a revenit cu o notificare prin care și-a retras cererea de demisie, însă reclamata a considerat să dea curs demisiei conform celor solicitate în data de 28.06.2021.

28. În drept, reclamata invocă prevederile art. 2 alin. 1 și alin. 5 din O.G. nr. 137/2000.

29. Reclamata anexează la dosar înscrisurile evidențiate prin opis:

- Corespondență e-mail între reprezentanții reclamatei și petentă;
- Corespondență e-mail de unde reiese conduita petentei din perioada 08.06.2021-10.06.2021, precum și rutele pe care petenta trebuia să le parcurgă și ce a parcurs efectiv;
- Referatele de cercetare disciplinară și deciziile de aplicare a sancțiunii disciplinare a avertismentului;
- Corespondență e-mail privind soluționarea problemelor semnalate de petentă cu privire la bonusurile aferente lunilor aprilie și mai 2021;
- Documentația aferentă demisiei din funcția deținută de petentă;
- Documente interne, adoptate și încheiate în conformitate cu Codul Muncii, la nivelul companiei, în calitate de angajator;
- Contractul individual de muncă nr. 1874/09.06.2020 și fișa postului.

30. Prin adresa nr. 6275/19.08.2021 reclamata menționează că va comunica copii de pe toate înscrisurile transmise în dublu exemplar și solicită soluționarea speței în lipsa părților.

31. Prin adresa nr. 9063/02.12.2021 reclamata depune la dosar notele scrise formulate.

32. Prin adresa nr. 9502/16.12.2021 reclamata dorește să aducă la cunoștință că în dosarul nr. 21821/3/2021, Tribunalul București a respins cererea de chemare în judecată formulată împotriva Malina Lux SRL, de către petentă.

33. Prin adresa nr. 330/13.01.2022 reclamata transmite C.N.C.D. o copie după hotărârea judecătorească transmisă în data de 13.01.2022.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudență

34. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** "(...) (3) *România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. (...)*"
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** "(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de*

rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

- **Art. 15 Universalitatea:** *”(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”*
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii:** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.
(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **Art. 2 alin. 1:** *”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.”*
- **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.

- **Art. 2 alin. (5¹):** "Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: **a)** conduită ostilă sau nedorită; **b)** comentarii verbale; **c)** acțiuni sau gesturi."
- **Art. 2 alin. (5²):** "Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."
- **Art. 2 alin. (5³):** "Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă."
- **Art. 2 alin. (5⁷):** "Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită."

Principiile de analiză

35. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

36. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „**criteriului protejat**”.

37. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

38. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare 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.

39. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

Aplicarea principiilor la speță

40. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare din partea angajatorului prin acte de hărțuire la locul de muncă.

41. Pe fond, Colegiul reține următoarele:

- Prin contractul individual de muncă înregistrat cu nr. 1874/09.06.2020 în registrul general de evidență al salariilor, petenta a fost angajată a societății reclamate pe funcția de Manager Vânzări IKA.
- Prin Decizia nr. 5931/23.06.2021, petenta a fost sancționată disciplinar cu avertisment;
- În data de 28.06.2021, petenta a formulat cerere de demisie și a solicitat să se renunțe la termenul de preaviz, sens în care a fost emisă decizia de încetare nr. 6163/01.07.2021. Concomitent cu ziua în care s-a operat cererea de demisie, petenta, prin avocat, a revenit cu o notificare prin care și-a retras cererea de demisie, însă reclamata a decis să dea curs demisiei conform celor solicitate în data de 28.06.2021.
- Prin sentința civilă nr. 8752/15.12.2021, Tribunalul București a respins acțiunea formulată de petentă pentru fapte de hărțuire morală la locul de muncă.



42. Colegiul reține că partea reclamată a invocat excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește presupusa neacordare a bonusurilor aferente lunilor aprilie și mai, 2021 și în ceea ce privește aplicarea sancțiunilor disciplinare în conformitate cu Codul Muncii, excepție pe care urmează a o admite.

43. În drept, 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.

44. 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

45. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare și încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește comportamentul angajatorului, în speță fiind reclamată hărțuirea, comportamentul organelor de conducere care a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, acțiuni sistematice de hărțuire, terorizare psihică și de discriminare la locul de muncă cu scopul final de a-și da demisia din societate.

46. Concret, petenta relatează că pe parcursul mai multor luni, înainte de formularea petiției, a fost victima unor acțiuni sistematice de hărțuire, după cum urmează:

- Injurii, umilinte și jigniri zilnice cu ocazia ședințelor de vânzări, refuzul colaborării din partea colegilor / șefilor la solicitările sale legate de sarcinile de muncă, denaturarea rapoartelor de vânzări lunare și refuzul de a i se comunica rapoartele de vânzări zilnice în vederea verificării corectitudinii celor lunare;
- Prelungirea intenționată a ședințelor de vânzare în vederea diminuării programului de muncă și a împiedicării rutelor zilnice stabilite;
- Alocarea pe zona sa a unui alt coleg, aspect despre care petenta susține că nu a fost informată și că îi lezează prestigiul profesional;
- Ignorarea rezultatelor obținute și diminuarea meritelor.

47. Colegiul director ia act de apărarea părții reclamate, raportat la susținerile petentei și reține că pe parcursul derulării raportului de muncă, în sarcina petentei au fost constatate anumite abateri contrar fișei postului și normelor interne ale companiei, cu încălcarea prevederilor Regulamentului intern și a Contractului colectiv de muncă, aspecte probate conform înscrisurile aflate la dosar.

48. În fapt, angajatorul a constatat abateri de la traseele stabilite de comun acord, întârzieri nejustificate la program sau de la ședințele zilnice de departament, comportament din partea petentei care ar fi survenit pe fondul modificărilor survenite la nivelul departamentului de vânzări în aprilie 2021, când o nouă echipă de management a preluat conducerea departamentului, implementând un stil diferit de lucru și solicitând din partea echipei de vânzări transparentizarea activității prin raportare și comunicare, precum și în urma solicitării petentei din data de 08.06.2021 de acordarea a unei mariri de salariu, mărire care i-a fost refuzată.

49. Colegiul director se raportează la materialul probatoriu depus în apărare atât de petentă, cât și de partea reclamată, precum și la probatoriul administrat în fața instanței de judecată, conform reținerilor acestuia în cuprinsul sentinței civile nr. 8752/15.12.2021 pronunțată de Tribunalul București în dosarul ce a avut obiect similar cu cel aflat pe rolul C.N.C.D. și constată că faptele sesizate nu se confirmă.

50. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumarea existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar presupune ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat.

51. În acest context, părțile reclamate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

52. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

53. 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, iar între cele 2 elemente trebuie să existe o legătură de cauzalitate.

54. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

55. În ceea ce privește criteriul, Colegiul director constată că nu poate fi reținută fapta de discriminare în lipsa unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

56. Colegiul director se raportează în analiza cauzei și la **Decizia nr. 1/2016** în dosarul nr. 3899/1/2015 publicată în M.Of., Partea I, nr. 223 din 25/03/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru Dezlegarea unor chestiuni de drept, care a evidențiat importanța legăturii de cauzalitate între criteriul de discriminare și fapta analizată. Astfel, conform ICCJ:

"45. În doctrina și jurisprudența românească și europeană, s-a arătat că există o faptă de discriminare atunci când: o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane, aflate într-o situație similară, motivul acestui tratament constituindu-l o caracteristică concretă a persoanelor, caracteristică ce se încadrează în categoria "criteriului protejat".

46. Pentru existența discriminării trebuie, așadar, îndeplinite cumulativ următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; b) existența unui criteriu de discriminare, de felul

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

celor enumerate exemplificativ în definiția legală a discriminării; c) existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat; d) scopul sau efectul tratamentului diferențiat să fie restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege; e) persoanele sau situațiile în care acestea se găsesc să se afle în poziții comparabile; f) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, a cărui atingere se face prin metode adecvate și necesare.

47. Raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică ce se încadrează în noțiunea de “criteriu protejat”: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex ș.a.m.d., sau orice alt criteriu al cărui scop sau efect este cel prevăzut de dispozițiile legale (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).

48. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de autorul sesizării poate fi interpretată ca fiind o discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, este necesară identificarea și prezentarea unuia din criteriile prevăzute de alin. (1) al acestui articol sau a oricărui alt criteriu a cărui finalitate este cea prevăzută de aceleași dispoziții legale, citate mai sus, criteriu ce reprezintă temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat.”

57. În analiza obiectului prezentei cauze prin raportare la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

58. Colegiul reține că în virtutea principiului inversării sarcinii probei, partea reclamată a probat și argumentat măsurile dispuse în cazul petentei, având în vedere abaterile repetate de la normele de disciplina muncii ale firmei (întârzieri la ședințele de lucru și absențe nejustificate).

59. Petenta a prezentat prezumția de discriminare, relatând totalitatea actelor și faptelor pe care le-a apreciat că ar încălca tratamentul egal la locul de muncă și ar fi creat un cadru intimidant, ostil ori degradant în cazul său din partea angajatorului și a șefilor ierarhici sau a persoanelor cu care a avut raporturi de subordonare.

60. Cu toate acestea, prezumția de discriminare intră în sfera de incidență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și se circumscrie prevederilor O.G. nr. 137/2000 în măsura în care aspectele reclamate îndeplinesc condițiile pentru a putea fi constatate și eventual sancționate contravențional drept fapte de discriminare.

61. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile



pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

62. De asemenea, pentru a se putea constata o faptă de discriminare, trebuie identificate două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, iar tratamentul diferențiat, întemeiat pe un anumit criteriu, trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

63. Raportat la speța de față, Colegiul director constată că petenta nu a indicat și probat elementul comparabilității și nici un eventual criteriu de discriminare care să poată conduce fapta prezentată în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000.

64. Raportat la fapta de hărțuire morală la locul de muncă în sfera căreia petenta înțelege să circumscrie elementele prezentate în memoriu și completările depuse la dosar, Colegiul reține că sub aspect contravențional, hărțuirea presupune un comportament sistematic care poate îmbrăca forma unei conduite ostile sau nedorite, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia sau degradând climatul de lucru.

65. Contravenția sancționată ca hărțuire morală la locul de muncă presupune orice comportament, astfel cum este prezentat mai sus, exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic.

66. În speța de față, Colegiul reține că partea reclamată, angajatorul prin superiorii din punct de vedere ierarhic față de petentă i-au solicitat clarificări cu privire la conduita pe care aceasta o manifesta la locul de muncă, activitățile conform fișei postului, pretențiile companiei în calitate de angajator și acțiunile demarate fiind conforme cu prevederile legale aplicabile în materia dreptului muncii, astfel cum a constatat și instanța de judecată prin Sentința civilă nr. 8752/15.12.2021.

67. Concluzionând, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare și a probatoriului depus, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neputând fi reținut elementul comparabilității care să circumscrie faptele prezentate prevederilor O.G. nr. 137/2000 și care să demonstreze încălcarea principiului egalității sau cel al nediscriminării.

68. Prin urmare, având în vedere cele reținute mai sus, Colegiul director constată că, în speță, faptele de hărțuire nu se confirmă, respectiv nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa comparabilității care să circumscrie faptele în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000.

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. Adminiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește presupusa neacordare a bonusurilor aferente lunilor aprilie și mai, 2021 și în ceea ce privește aplicarea sancțiunilor disciplinare în conformitate cu Codul Muncii, competența aparținând instanței de judecată;
2. Nu sunt fapte de hărțuire conform art. 2 alin. (5¹), (5²) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa comparabilității.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru



Red.: C.J., C.M.I. și A.D.

Data redactării: 11.07.2023

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.

