



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 525 Din 27.09.2023

Dosar nr.: 755/2022

Petiția nr.: 7420/18.10.2022

Petent(ă):

Reclamat(ă): Electrogrup Infrastructură SA(în continuare R1), (în continuare R2), în continuare R3), (în continuare R4)

Obiect: posibile fapte de hărțuire săvârșite la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

1. Electrogrup Infrastructură (în continuare R1) cu sediul în Bld. Poligrafiei, 1A, Cladirea Ana Tower, Et. 19, Sector 1, București
2. (în continuare R2), angajat în cadrul societății Electrogrup SA, societate parte din Grupul Electrogrup Infrastructură SA, cu sediul în Calea Turzii, nr. 217, Mun. Cluj Napoca, Jud. Cluj
3. (în continuare R3), avocat colaborator în cadrul societății Electrogrup Infrastructură SA, cu sediul în Poligrafiei, 1A, Cladirea Ana Tower, Et. 19, Sector , București
4. (în continuare R4), fostă colaboratoare a societății Electrogrup Infrastructură SA, avocat titular în cadrul Cabinetului Individual de Avocat „Alexandra Corina Oberschi”, cu sediul în str. Polona, nr 35, Sc., 2, Et. 3, Ap. 16, Sector 1, București

II. Citarea părților

5. În temeiul art. 20 alin(4) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.
6. Prin adresa nr. 74200/25.10.2022 a fost citata petenta iar prin adresa nr. 7637/25.10.2022 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit în data de 21.11.2022, ora 12:00.
7. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petenta în calitate de avocat titular a încheiat un Contract de Prestări Servicii



cu reclamatul R1 la data de 16.11.2021.

9. Aceasta s-a ocupat de coordonarea pe parte de comercial a două societăți. La debutul activității cu cele două societăți unde a fost necesară o primă tranzacție ce a debutat cu un conflict cu reclamata R2 întrucât petenta și-ar fi „permis” să solicite diferite documente, în urma acestor evenimente a reacționat reclamata R2 și i-ar fi spus: „V., lucrurile nu vor rămâne așa”.

10. De asemenea, reclamata R2 a transmis un e-mail prin care ar fi amenințat petenta pentru haosul creat care se va finaliza cu un referat.

11. După acest incident discuțiile negative au continuat din spusele petentei din ce în ce mai agresiv.

12. În luna februarie unul dintre directorii R1 a demisionat iar funcția a fost ocupată de partea reclamată R2 care nu a mai convocat-o pe petentă la ședințele de lucru deși planificarea acestora a fost realizată pe tot anul.

13. Din acel moment, petenta nu a mai avut cunoștință de toate proiectele pe care compania le derula întrucât nu a mai participat la nicio ședință tehnică de lucru.

14. Ulterior, petenta a avut o comunicare dificilă cu reclamata R4 coordonatoarea departamentului juridic.

15. Petenta a primit critici din partea reclamatei R4 cu privire la întocmirea greșită a unor contracte precum și comportamentul pe care îl avea față de colegile din departamentul juridic.

16. Ulterior petenta a decis să își dea demisia în urma conflictelor care s-au desfășurat în mod continuu.

17. La data de 6 iulie 2022 își depune notificare de încetare a contractului de prestări servicii. Nu i s-a acordat niciun răspuns, dar departamentul HR deja solicita sprijin pentru a angaja alte persoane.

18. În data de 11.07.2022, după o conversație cu unul dintre acționari despre hărțuirea morală este anunțată concedierea A. O., dar și părăsirea locului de muncă a petentei.

19. Petenta precizează prin notele scrise că părțile reclamate nu au negat presupusul comportament pe care aceasta ni l-a adus la cunoștință.

Susținerea părții reclamate Electrogrup Infrastructure S.A

20. Partea reclamată Electrogrup Infrastructure S.A afirmă că:

- În vederea profesiei de avocat conform art.1, alin. 2 din Legea nr. 51/1995 aceasta rezultă faptul că petenta nu este o salariată a firmei, astfel susținerea hărțuirii la muncă fiind nulă, ci era un contract de prestări servicii.
- Petenta nu avea nici superiori nici subordonați desfășura o activitate independentă în baza contractului de prestări servicii;
- Petenta era plătită de reclamata R1 doar pentru serviciile efectiv prestate conform mandatelor punctuale direcționate de către beneficiarii contractului
- În ceea ce privește incidentul din 2021, a existat o divergență de opinii cu reclamata R2 strict pe proceduri profesionale, acest aspect nepresupunând în mod automat și o problematică hărțuitoare așa cum petenta pretinde.

- Faptul că petenta a primit instrucțiuni cu privire la desfășurarea mandatului nu presupune în mod automat o relație de subordonare, ci niște cerințe clare și concise în ceea ce privește îndeplinirea mandatului.

Susținerea părților reclamate

21. Părțile reclamate afirmă că :

- petenta s-a aflat în raporturi contractuale doar cu societatea E-Infra.
- fapta din decembrie 2021 nu este suficientă pentru a concluziona că ar exista o pretinsă faptă de hărțuire morală la locul de muncă.
- petenta nu are vreun drept asupra organizării interne al Electrogrup în baza raporturilor care derivă din contractul cu E-Infra.
- petenta admite că nu a avut un comportament colegial față de alți colaboratori, motiv pentru care a uzat orice ipoteza pentru a încerca să demonstreze că nici ceilalți colaboratori nu ar fi avut o atitudine colegială față de dânsa.
- pe de o parte, petenta reclamă că ar fi o pretinsă victimă a unui comportament necolegial, iar pe de altă parte recunoaște că i s-a atras atenția în repetate rânduri să aibă un comportament decent față de ceilalți colaboratori.
- nu este un incident în caz de discriminare.
- documentele redactate de avocat și raporturile cu alți avocați constituie o nerespectare a obligației de păstrare a secretului profesional.

Susținerea părții reclamate A. O.

22. Partea reclamată A.O. afirmă că :

- relația dintre petentă și firmă a fost strict de avocat-client.
- este observată la petentă gestionarea foarte dificilă a divergențelor de opinii.

IV. Motivele de fapt și de drept

23. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 alin. (3) - 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. alin. (2) - 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. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

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

Art. 2 (1) *„În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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”.*

Principiile de analiză aplicabile în prezenta speță

24. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”*.¹

25. 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”*² în această situație.

26. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

-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”.

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

27. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

-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.

28. 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).

29. În analiza prezentei cauzei, Colegiul director concluzionează că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă, urmând a analiza dacă faptele prezentate, întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt ele prevăzute în mod expres de dispozițiile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

30. Pentru respectarea principiului imparțialității, Membru Colegiu director A.C.F. se abține întrucât pe rolul mai multor instituții există plângeri depuse de către petentă la adresa acestuia.

31. Analizând înscrisurile depuse în dosar, Colegiul director apreciază că petenta a supus atenției potențiale fapte de hărțuire.

32. Colegiul director urmează să analizeze dacă aspectele sesizate de către petentă și anume divergențele pe care aceasta le-a avut în calitate de avocat în baza

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

unui contract de prestări servicii, au la bază un criteriu prevăzut de art. 2 alin.(1) și (5) respectiv *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată*, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament respectiv dacă acest tratament a avut ca rezultat crearea unui cadru intimidant, ostil ori degradant la adresa acesteia.

33. Condiția criteriului de discriminare, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

34. Prevederile art. 2 alin. (1), nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma „*precum și orice alt criteriu*”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

35. De altfel, și Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) 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. (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.)

36. În analiza dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o *“diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”*, care **“se bazează pe o caracteristică identificabilă”**. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

37. În prezenta cauză, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării respectiv la înscrisurile depuse în dosar și ținând cont și de prevederile legale

incidente, Colegiul director nu poate identifica un criteriu de discriminare, astfel cum sunt prevăzute în mod expres de textul art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

38. În prezenta cauză, avem de-a face doar cu o simplă situație conflictuală la locul de muncă constând în nemulțumirile petenei în legătură cu relațiile la locul de muncă pe care aceasta le-a întreprins cu părțile reclamate, relații care nu au avut la bază un criteriu concret. Totul a debutat cu primul conflict legat de comunicarea în cazul unor documente pe care petenta le-a solicitat, de proceduri pe care reclamații le-au contestat precum și de atitudinea pe care fiecare parte a abordat-o în gestionarea atribuțiilor atât ale contractantului cât și a prestatorului de servicii. De asemenea, este de precizat faptul că petenta nu avea relații de subordonare cu persoanele din companie ci interacțiuni în baza mandatelor pe care le semna. Totodată este de precizat că aceasta avea un contract de prestări servicii care putea fi denunțat unilateral de către orice parte cu respectarea termenului de preaviz de 30 de zile.

39. Mai mult decât atât, Colegiul director consideră că prezenta cauză ar putea constitui un litigiu de muncă, a cărui competență de soluționare revine instanțelor de judecată specializate și nu o faptă de discriminare astfel cum este ea definită de dispozițiile exprese ale art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

40. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din actul normativ mai sus-precizat, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: *“Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior (N.A. Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5).*

41. *În accepțiunea ordonanței indicate (N.A. Este vorba despre O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.*

Astfel, o primă condiție o reprezintă ca motivul sau cauza comportamentului, care prin expresia „orice comportament” cuprinde o arie largă de fapte, să fie determinat de un criteriu prevăzut într-o listă neexhaustivă cum ar fi rasa, sexul dar și ‘orice alt criteriu’

O a doua condiție, o constituie crearea sau posibilitatea creării unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

42. Pe cale de consecință, având în vedere atât înscrisurile depuse în dosarul administrativ, cât și prevederile legale incidente dar și Decizia Î.C.C.J. nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, Colegiul director constată

neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).

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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare);

2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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 și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU - Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată: R.B.

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.