



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 178 din 14.05.2025

Dosar nr.: 865/2023

Petiția nr.: 9378/21.11.2023

Petent(ă): ...

**Reclamat(ă): OFICIUL DE CADASTRU ȘI PUBLICITATE IMOBILIARĂ ARGEȘ
prin reprezentant**

Obiect: petenta sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de angajator prin directorul instituției.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

**2. OFICIUL DE CADASTRU ȘI PUBLICITATE IMOBILIARĂ ARGEȘ prin
reprezentant**

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-au emis citațiile nr. 455/16.01.2024, prin care au fost citați petenta și partea reclamată pentru data de 22.02.2024, orele 11:00, dată la care a fost prezentă pentru audieri doar partea reclamată, prin reprezentant legal, consilier juridic

4. Prin adresa cu numărul 455/16.01.2024, a fost invocată din oficiu excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 06.05.2008, pentru aspectele de natură penală sesizate în cuprinsul petiției, competența cercetării și soluționării acestora revenind organelor de cercetare penală. Totodată i s-a solicitat petentei să comunice criteriul în baza căruia s-au săvârșit presupusele fapte reclamate.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților



Susținerile petentei

6. Prin petiția nr.9378/21.11.2023, petenta sesizează posibile fapte de discriminare, hărțuire morală la locul de muncă și victimizare, săvârșite de angajator prin directorul instituției.

7. Petenta precizează că este angajata a Agenției Naționale a Cadastrului și Publicității Imobiliare începând cu data de 18.11.2016, în funcția de consilier juridic și cesionată părții reclamate, în baza Contractului de cesiune nr. 26715/29.11.2016.

8. Precizează că obiectul petiției îl constituie actele/faptele realizate în mod direct sau indirect de către numitul, în calitate sa de reprezentant al părții reclamate, atât asupra acesteia, cât și a celorlalți colegi, prin privarea de atribuții, crearea unui climat care pune în pericol sănătatea psihică și integritatea salariaților prin aducerea de acuzații nefondate, prin crearea unei imagini negative printre colegii de serviciu, intimidarea, amenințarea, discriminarea și izolarea acesteia.

9. Petenta arată faptul că în perioada 06.12.2022-10.01.2023, s-a aflat în incapacitate temporară de muncă din cauza unor probleme de sănătate, fiind în concediu medical, lucru adus la cunoștință directorului instituției.

10. Precizează că la data de 20.12.2022, directorul părții reclamate, a dispus prin decizia nr. 449/20.12.2022, reducerea tuturor obligațiilor profesionale, recunoscute și acceptate la momentul angajării/cesionării acesteia, în cuprinsul căreia s-a stabilit ca unică atribuție de serviciu *"va aviza din punct de vedere al legalității doar contractele pentru finanțare"*, deși de la data cesionării sale la partea reclamată și până la data numirii în funcție a noului director, activitatea juridică a instituției a fost desfășurată exclusiv de către aceasta.

11. Petenta arată că prin această decizie, în mod arbitrar a fost privată de toate atribuțiile din fișa postului, atribuții care i-au fost inserate în fișa postului unei alte colege.

12. Precizează că la data de 11.01.2023, data revenirii sale din perioada de incapacitate temporară de muncă, i-a fost adusă la cunoștință, sub semnătură, respectiva decizie de restrângere a activităților profesionale anterior stabilite, prin acte valabile încheiate/statut, întocmită în perioada de incapacitate de muncă a sa. De asemenea la aceeași dată, deși nu cunoștea momentul revenirii sale în activitate, i-au fost repartizate spre soluționare cererile/solicitățile instanțelor de judecată, comunicate instituției în perioada de incapacitate de muncă a acesteia.

13. Petenta arată că având în vedere *"tratamentele"* ostile și ofensive exercitate de către directorul părții reclamate asupra sa în perioada august 2022 - februarie 2023, a sesizat instanța de judecată, fiind înregistrat dosarul nr.863/109/2023, aflat pe rolul Tribunalului Argeș.

14. Petenta precizează că directorul părții reclamate, în urma discuției pe care a purtat-o cu ea, în ceea ce privește sesizarea depusă la instanța de judecată, a încercat să o constrângă să renunțe la cererea de chemare în judecată, în schimbul revenirii asupra stării de normalitate, existentă anterior investirii sale în funcția de director.

15. Arată că discuția în cauză a avut loc în data de 17.02.2023, directorul părții reclamate, în raport de poziția pe care o deține, a încercat să-i creeze o stare de

temere prin afirmații intimidante: *"Adică, pot să merg și eu mai departe, dacă e, da' merg la alt nivel...mă rog!... știi că n-are nimeni de câștigat... o să fie circ....mai mult pentru alții, mă rog...!"*.

16. Arată că a mai avut o discuție cu acesta în data de 23.02.2023, când a condiționat revenirea asupra unui climat normal de desfășurare a raporturilor de muncă, relatând că va retrace decizia abuzivă și va avea un comportament *"ca oamenii"*, în schimbul renunțării la acțiunea introdusă, afirmând: *"Am înțeles! Renunțăm la aia... Renunți la treaba ta? Și mergem ca oamenii?"*.

17. Precizează că datorită faptului că la data de 01.03.2023, s-a emis decizia părții reclamate nr. 116/01.03.2023, în cuprinsul căreia s-a stabilit încetarea efectelor abuzive ale deciziei prin care i se anulasera absolut toate obligațiile de serviciu existente din momentul încheierii contractului de cesiune și crezând că actele de hărțuire și amenințările vor înceta, a formulat și depus cerere de renunțare la judecată în dosarul existent pe rolul instanței.

18. Arată că ulterior, în contextul în care din punct de vedere scriptic, s-a procedat la anularea deciziei și la revenirea asupra atribuțiilor stabilite anterior, în scopul continuării actelor care să creeze degradarea climatului de lucru, directorul instituției a procedat la modificarea fișei de post a celui alt consilier juridic, care a avut calitatea de pârât în dosarul de instanță și pentru care se stabiliseră anterior atribuțiile specifice, cu atribuțiile pe care petenta le-a dobândit în urma promovării concursului organizat la nivel de ANCPI, astfel aparent, schimbarea fișei postului a celui alt consilier juridic cu atribuții identice, se consideră a avea un aspect pozitiv în raport de buna funcționare a instituției, sens în care, în perioada în care petenta se află în concediu sau în incapacitate temporară de muncă, să îi fie asigurată substituirea.

19. Consideră că respectivele schimbări, în mod strategic, au servit doar la înfăptuirea altor acte/fapte menite să genereze o stare continuă de stres la locul de muncă, enumerând punctual o serie de împrejurări pe care le consideră elocvente în dovedirea faptului că modificarea fișei postului celui alt consilier juridic a fost înfăptuită doar ca un alt act material de hărțuire și nu pentru buna funcționare a instituției, activitatea juridică privind gestionarea dosarelor aflate pe rolul instanțelor de judecată, chiar și în perioada de incapacitate temporară de muncă, a rămas tot în sarcina sa.

20. Precizează că la data de 06.11.2023 ora 09:00, a fost anunțată de către medicul specialist cu privire la faptul că certificatul medical emis pentru 19.10.2023-31.10.2023, din eroare, a depășit cele 90 de zile de incapacitate temporară de muncă de care beneficiază, fără avizul medicului de asigurări sociale, potrivit legislației. Astfel, medicul specialist a întocmit o notă explicativă în care a arătat că adeverința eliberată de către angajator conține o eroare care a determinat medicul să calculeze un număr de 66 de zile de CM de care a beneficiat în decursul anului 2023 și nu 76 de zile, cum indica angajatorul în adeverință, astfel, ținând cont de faptul că plata indemnizației se realizează și din fondurile angajatorului, în scopul prevenirii unui incident care să genereze situații ce nu pot fi acoperite de cadrul legal existent, a solicitat prin mail angajatorului să fie de acord cu unele soluții, respectiv posibilitatea de acoperire a zilelor eronat acordate de CM, cu zile de concediu de odihnă rămase

neefectuate, la care se adaugă cele două zile libere plătite de care beneficia conform dispozițiilor legale privind maternitatea la locul de muncă, or posibilitatea aplicării dispozițiilor art. 152 din Codul muncii, în sensul acordării a 10 zile libere. Arată că angajatorul i-a comunicat în mod ostil că nu poate decide asupra solicitării, nefiind vina sa, urmând a convoca consiliul de conducere al instituției, iar la data de 08.11.2023, i fost comunicat faptul că decizia Consiliului, decizie luată doar în baza recomandărilor coordonatorului/locțiitor numit al petentei, conducerea instituției a stabilit pontarea sa ca fiind în concediu medical fără plată, considerând că prin această soluție s-a dat dovadă de rea voință în cazul său.

21. Petenta detaliază punctual o serie de alte acte discriminatoare și hărțuitoare, generate de atitudinea răzbunătoare a directorului părții reclamate:

- transmiterea prin intermediul altor salariați a informațiilor că le este interzis să părăsească biroul în care își desfășoară activitatea sau să pătrundă în alt birou, pentru a discuta cu alți colegi;
- interzicerea salariaților de a mai pătrunde în secretariat pentru a depune acte la mapă, cu excepția șefilor de birou;
- tratamentul preferențial pe care îl aplică unora dintre salariați, directorul instituției, impune recuperarea orelor de învoire aferente biletelor de voie, doar anumitor salariați;

22. Consideră că astfel de acțiuni au efecte negative pentru sănătatea psihică și integritatea fizică a tuturor salariaților, victime ale actelor de hărțuire, dar și asupra îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

23. Petenta prezintă și o serie de aspecte ce îmbracă caracter penal. Totodată prezintă o serie de aspecte cu caracter discriminator privind alte angajate ale părții reclamate.

24. În susținerea probatoriului, petenta depune înscrisuri la dosarul cauzei.

25. Petenta depune la dosarul cauzei note scrise, document înregistrat sub nr. 969/01.02.2024 prin intermediul căroră care, urmare a solicitării C.N.C.D., precizează ca și criteriu de discriminare *"orice alt criteriu"*, cu precizarea că acesta cuprinde *"criteriul convingerilor, dreptul încălcat al accesului la muncă în condiții optime, conform scopului pentru care a fost angajată/cesionată și a dispozițiilor legale care protejează funcția pe care o deține în cadrul instituției, tratamentul diferențiat manifestat prin deosebire, restricție - chiar și în prezent, actele care intră în sfera de activitate a juridicului nu îi mai sunt repartizate spre soluționare"*.

26. Petenta precizează că actele de hărțuire prezentate s-au produs într-o perioadă în care a avut probleme de sănătate, prezentând o serie de documente medicale.

27. Ca și acte materiale pe care le consideră a fi cu caracter hărțuitor din partea directorului părții reclamate, petenta prezintă punctual o serie de împrejurări. Arată astfel numirea în poziția de coordonator al Biroului Resurse Umane, Secretariat Petiții, birou din structura căruia face parte, a persoanei prin intermediul căreia directorul instituției a înfăptuit cele mai multe dintre faptele de hărțuire la locul de muncă, atât asupra sa, cât și asupra celorlalți colegi, prezentând în acest context o serie de împrejurări, despre care menționează că au avut ca scop și efect crearea de situații care intră sub incidența dispozițiilor privind hărțuirea la locul de muncă.

În acest context precizează comunicarea de către coordonatorul către toți salariații, pe e-mail, a unui punct de vedere care viza situația exclusivă a petentei, cu scopul de a-i induce o stare de inferioritate, de teamă și de neliniște în rândul angajaților, în cazul în care optează să conteste unele acțiuni din cadrul instituției. Consideră că scanarea și comunicarea punctului de vedere către salariații instituției, reprezintă o modalitate prin care aceștia să ia act de ceea ce urmează să li se întâmple dacă vor proceda la sesizarea anumitor aspecte referitoare la relațiile de muncă, această acțiune având loc din dorința de a da un exemplu cu privire la ce urmează să se întâmple în situația în care angajatul solicită instituției coordonatoare un punct de vedere.

28. Precizează continuarea actelor/faptelor de hărțuire la locul de muncă prin generarea de pseudo-conflicte de către coordonatorul, doamna, cu participarea directă și nemijlocită a conducătorului instituției, respectiv refuzul tacit de a-i pune la dispoziție registrul de audiențe.

29. Reluând amănunțit aspectele precizate în petiție, precizează suplimentar că a fost obligată să își întocmească bilete de voie în interes de serviciu, pentru deplasarea la instanțele de judecată în vederea asigurării reprezentării în dosarele de instanță în care instituția este parte.

30. Petenta subliniază că acțiunile hărțuitoare la adresa sa, produse în perioada august 2022, până la data depunerii prezentelor note, au constat în tolerarea și încurajarea discreditării sale profesionale, luarea din atribuții, acțiuni de îngreunare a îndeplinirii atribuțiilor, neacordarea concediului de odihnă, lansarea repetată de zvonuri la adresa sa, acțiuni de izolare și ignorare a prezenței sale fizice, manipularea sa și crearea confuziei cu privire la intențiile hărțuitorului.

31. Consideră că scopul pentru care actualul reprezentant al instituției acționează, este acela de a produce deteriorarea condițiilor de muncă și lezarea drepturilor și demnității sale.

32. Precizează că acțiunile de mobbing sistematic instituționalizat, îndreptate împotriva sa pe o perioadă extrem de lungă de timp, au determinat, în cele din urmă, afectarea stării de sănătate fizică și psiho-emoțională, existând o serie de consecințe pe acest plan cu legătură de cauzalitate directă cu modul în care a fost tratată la locul de muncă, i-a fost afectată reputația profesională de o manieră pe care nu o poate estima considerând ca nu poate beneficia de vreo recomandare sau feedback pozitiv pentru un eventual loc de muncă, mai ales în sistemul instituțiilor publice.

33. Petenta depune la dosarul cauzei înscrisuri în susținerea aspectelor prezentate.

34. Petenta depune la dosarul cauzei completări la notele scrise, document înregistrat sub nr. 1303/12.02.2023, în care menține aspectele relatate anterior, cu precizarea că deși a fost emisă decizia de încetare a efectelor abuzive ale Deciziei nr. 449/20.12.2022, prin emiterea deciziei de încetare, recunoscându-se efectele abuzive ale Deciziei nr. 449/ 20.12.2022, de la data respectivă și până în prezent, această decizie producând în continuare efecte, dispoziția directorului de aplicare a vizei de legalitate pe actele emise fiind menținută doar pentru contractele model cadru în legislație, în timp ce pentru restul actelor emise de către acesta respectiv deciziile, actele adiționale de modificare CIM, contractele/actele adiționale privind

achizițiile publice, viza de legalitate îi este solicitată celui alt consilier juridic, doamna

35. Prezintă în continuare o serie de activități operative specifice și împrejurări, despre care consideră că sunt elemente doveditoare ale actelor de hărțuire morală la locul de muncă la care este supusă.

36. Consideră că scopul pentru care directorul părții reclamate a creat o astfel de situație incomodă, trebuie analizat și în contextul în care, de aproximativ 1 an de zile, celelalte "modificări" efectuate în cadrul instituției s-au realizat fără opinia sau/și viza de legalitate a petentei, ci doar cu sprijinul celui alt consilier juridic, căruia i-a modificat atribuțiile tocmai cu acest scop, respectiv încetarea unor CIM cu omiterea dispozițiilor art. 56 alin. 3 din Legea nr. 53/2003 -Codul Muncii, emiterea retroactivă a unor decizii privind drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri europene, întocmirea unor acte procedurale în cuprinsul cărora se invocă propria culpă a instituției - întâmpinarea și susținerile din dosarul nr. 4141/109/2023.

37. Petenta depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 3297/ 01.04.2024, prin intermediul cărora precizează că reprezentantul părții reclamate, prin punctul de vedere formulat și prin notele scrise, nu neagă actele/faptele de hărțuire/discriminare pe care le-a realizat, atât asupra sa, cât și a celorlalți colegi, ci se limitează la a susține nefondat, faptul că aceste fapte/acte nu se încadrează ca fiind fapte discriminatorii.

38. Petenta, reluând explicativ fiecare act material al activității părții reclamate pe care o consideră discriminatorie și hărțuitoare la adresa sa, combate punctul de vedere depus la dosarul cauzei de către partea reclamată, menționând că aceasta nu a întors sarcina probei, în sensul că nu a depus nicio probă care să demonstreze contrariul celor sesizate, simplele afirmații și citate ale dispozițiilor legale, nu constituie probe care ar putea să demonteze cele supuse spre analiză, cu atât mai mult, cu cât în litigiile de muncă, sarcina probei revine angajatorului.

39. Precizează că aspectele sesizate în prezentul dosar, au făcut obiectul unei sesizări pe care a făcut-o la A.N.C.P.I., atașând la dosarul cauzei adresa A.N.C.P.I. cu numărul 56642/29.11.2023.

Susținerile părții reclamate

40. Partea reclamată depune la dosarul cauzei punctul de vedere înregistrat sub numărul 1049/05.02.2024, prin care precizează că aspectele sesizate de petentă nu reprezintă fapte discriminatorii, așa cum nefondat încearcă aceasta să sublinieze în cuprinsul petiției, raportat și la prevederile OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

41. Arată că de la data angajării petentei, respectiv 29.12.2016 și până în prezent, acestea nu i-au fost modificate, în sensul restrângerii, atribuțiile stabilite prin fișa postului, dovadă fiind fișele de post pe care aceasta și le-a însușit în toată această perioadă, mai mult în cursul anului 2023, petentei i-au fost acordate atribuții noi, în concordanță cu pregătirea profesională a acesteia, conform Deciziilor nr. 406/16.11.2022- privind desemnarea responsabilului cu protecția datelor cu caracter

personal în cadrul părții reclamate, nr. 447/20.12.2022 privind desemnarea persoanei responsabile cu atribuții în domeniul aplicării Legii nr. 544/2001, privind liberul acces la informațiile de interes public.

42. Precizează că în perioada supusă analizei în prezentul dosar, petenta a beneficiat de 109 zile de concediu medical și 59 zile de concediu de odihnă, iar în aceste condiții și având în vedere faptul că activitatea instituției trebuia și trebuie să se desfășoare în condiții optime, fără a exista blocaje din niciun punct de vedere, activitatea de acordare a vizei de legalitate a fost stabilită ca atribuție și celuilalt consilier juridic care își desfășoară activitatea în cadrul instituției încă din anul 2009.

43. Arată că acest aspect a fost sesizat de petentă și ANCPI în decembrie 2022, aceasta din urmă comunicându-i prin răspunsul 62195/20.12.2022, faptul că, potrivit art. 8, alin. 3 din Regulamentul de organizare și funcționare al oficiilor de cadastru și publicitate imobiliară, aprobat prin Ordinul directorului general al Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară nr. 1445/2016, directorul oficiului teritorial conduce întreaga activitate a oficiului teritorial, având atribuțiile prevăzute la art. 9, alin. 1 din același act, respectiv: *"conduce, organizează, coordonează și controlează activitatea oficiului teritorial", "aprobă fișa postului pentru toți angajații din subordine", "încheie contractele individuale de muncă pentru toți salariații oficiului teritorial"*. Precizează dispozițiile art. 40, alin. 1, lit. a) -c) din Codul Muncii, care stabilesc că angajatorul are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea unității, să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității.

44. Precizează că toate aspectele sesizate de către petentă ca fiind fapte de discriminate, nu constituie altceva decât aspecte ce țin de organizarea activității părții reclamate. Raportat la prevederile legale în materie, directorul oficiului are obligația de a asigura o bună organizare și desfășurare a activității specifice din cadrul oficiului, cu respectarea legislației în vigoare. Același punct de vedere l-a avut și Direcția Corpul de Control și Protecția Informațiilor Clasificate din cadrul ANCPI, exprimat prin adresele nr. 56642/ 29.11.2023 și nr. 62661/11.01.2024.

45. Precizează că în ceea ce privește plata concediului medical, adeverința nr. 7590/03.10.2023, eliberată de instituție la solicitarea petentei, a fost emisă cu menționarea corectă a numărului de zile de concediu medical pe care aceasta le efectuase până la data emiterii, 03.10.2023, respectiv 76 de zile. Adeverința nr. 7590/03.10.2023 a fost emisă conform modelului prevăzut legislația în vigoare, și a evidențiat zilele de concediu medical de care persoana asigurată a beneficiat în ultimele 12 luni (anterioare eliberării), "pentru sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, pentru reducerea timpului de muncă, pentru risc maternal, precum și pentru incapacitate temporară de muncă pentru afecțiuni, altele decât cele prevăzute la art. 13, alin (3) din OUG nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare."

46. Arată că petenta a folosit adeverința de salariat nr. 7590/03.10.2023 pentru obținerea certificatului de concediu medical seria, nr., emis de Spitalul Universitar București, pentru 15 zile în perioada 03.10.2023-17.10.2023, deși, prin

emiterea acestui certificat se depășea numărul de 90 de zile de concediu medical care se putea elibera fără avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

47. Subliniază faptul că petenta a uzat de aceeași adeverință de salariat (adeverința eliberată cu numărul corect de zile de concediu medical efectuate la data emiterii acesteia) pentru obținerea eliberării a două certificate de concediu medical.

48. Referitor la acordarea biletelor de voie în cadrul instituției, arată că aceasta s-a desfășurat în conformitate cu prevederile Regulamentului Intern al instituției, care la articolul 66, precizează următoarele:

- *"(1) Pentru absența din instituții în timpul programului de lucru, pentru activități în interes personal pentru o durată de până la maximum 4 ore/zi, inclusiv, salariații pot solicita bilet de voie șefilor compartimentelor în care își desfășoară activitatea. Șefii compartimentelor decid cu privire la acordarea sau neacordarea biletului de învoire în funcție de volumul de activități existent;*

- *(2) Pentru absența din instituții în timpul programului de lucru, pentru activități în interes de serviciu, salariații au obligația să solicite bilet de voie;*

- *(3) Persoana responsabilă cu gestionarea condicii de prezență va ține și evidența biletelor de voie;*

- *(4) Recuperarea perioadei învoite se va face în maxim 60 de zile calendaristice.*

- *(5) Șefii compartimentelor, împreună cu salariații poartă responsabilitatea ducerii la îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de către persoanele învoite în interes personal, fără a periclita activitatea compartimentului pe care îl conduc".*

49. Precizează în continuare o serie de situații în care petenta a beneficiat de bilete de voie, atât în interes de serviciu cât și personal.

50. Precizează că aspectele sesizate prin prezenta petiție, au făcut obiectul și sesizărilor către ANCPI (nr. 56642/15.11.2023), către Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrație (nr.2193/2023) și fac obiectul dosarului nr. 326/109/2024, aflat pe rolul Tribunalului Argeș, dosar ce are ca obiect *"acțiune în constatare și obligația de a face"*.

51. Solicită CNCD să constate faptul că aspectele sesizate, într-o manieră mai mult decât subiectivă de către petentă, prin petiția nr. 9378/21.11.2023, nu constituie sub nicio formă fapte/acte de discriminare, pentru aspecte ce țin de organizarea activității părții reclamate, directorul oficiului având obligația de a asigura o bună organizare și desfășurare a activității specifice, cu respectarea legislației în vigoare.

52. Partea reclamată depune înscrisuri la dosarul cauzei, drept probatoriu.

53. În cadrul ședinței de audieri din data de 22.02.2024, în fața membrilor Colegiului director, partea reclamată, prin reprezentant legal, arată că toate aspectele sesizate de către petentă sunt opinii personale, având în vedere că prin modul de organizare, nu a fost hărțuită ori discriminată, din contră, i-au fost acordate atribuții noi.

54. Arată că petenta a fost în concediu medical și concediu de odihnă, iar unele dintre activități au fost preluate de către celălalt consilier juridic.

55. Consideră că petenta a lansat acuzațiile ca urmare a faptului că noua conducere a instituției nu i-a mai permis acesteia să își parcheze motocicleta în curtea instituției.

56. Arată că petenta a sesizat aspectele precizate în petiție, la mai multe instituții ale statului.

57. Partea reclamată depune la dosarul cauzei note scrise, document înregistrat sub nr. 1911/28.02.2024, în care arată că petenta nu diferențiază între hărțuire morală și hărțuire psihologică, instituții diferite, prevăzute de legislație separată, O.G. 137/2000, respectiv Legea nr.202/2002, iar față de condițiile legale reglementate prin texte legale diferite, petenta nu a făcut vreo minimă dovadă, nici cu privire la incidența vreunei hărțuiri morale, nici cu privire la hărțuire psihologică.

58. Arată că oricare funcție presupune îndeplinirea unor atribuții de serviciu care se regăsesc în fișa postului care emană de la angajator și trebuie adusă la cunoștința salariatului, angajatorul având dreptul de a-i stabili salariatului atribuții specifice funcției iar salariatul având opțiunea acceptării sau refuzului postului, ca atare acestea trebuie semnate de salariat, fișa postului reprezentând un document negociat în cadrul relațiilor de muncă, de regulă la îndemâna angajatorului iar orice modificare presupunând impunere din partea acestuia, iar pe de altă parte acordul salariatului, modificarea fișei postului în mod unilateral de către angajator nefiind imposibilă în orice situație. Astfel, schimbarea atribuțiilor postului nu are semnificația unei modificări a contractului individual de muncă și în consecință încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, dacă nu se ajunge prin aceasta la un alt specific al funcției.

59. Precizează că citatele invocate de către petentă în cadrul petiției nu relevă vreo hărțuire, constituie o simplă discuție și nu o încercare de a o denigra sau hărțui pe aceasta.

60. Antamând prevederile legale ale OG nr. 137/2000, republicată, cu privire la hărțuirea morală la locul de muncă, partea reclamată consideră că la dosar nu există probatoriu care să dovedească săvârșirea unor astfel de fapte.

61. Subliniază că în prezentul dosar, petenta nu a făcut dovada vreunei manifestări care să se plieze pe textele legale incidente în domeniul hărțuirii psihologice.

Raportul Final privind plângerea înregistrată la A.N.C.P.I. cu nr. 41573/14.10.2024

62. Prin adresa înaintată sub nr. 1116/17.02.2025, A.N.C.P.I. comunică C.N.C.D. faptul că prin plângerea cu nr. 41573/14.10.2024, petenta a sesizat instituția cu privire la acte de hărțuire morală la locul de muncă, materializate prin răspândirea unor informații false cu privire la viața sa profesională și personală, cu scopul de a o denigra, informațiile false răspândite având menirea să prejudicieze imaginea personală și profesională a victimei. Totodată i s-au adus acuzații nefondate și hărțuitoare cu privire la atitudinea sa, calificată ca fiind conflictuală, perioada acțiunilor denigratoare precizată de victimă fiind raportată la anii 2022-2024.

63. A.N.C.P.I. precizează că urmare înregistrării plângerii, Comisia constituită la nivelul instituției prin ordinul directorului general nr. 383/2024, a analizat plângerea și prin Raportul final nr. 18/13.12.2024 a propus trimiterea acestuia către C.N.C.D., în

vederea constatării contravenției și aplicării sancțiunii amenzii, conform prevederilor art. 25, alin. (5), coroborate cu art. 26, alin. (1¹) din OUG nr. 137/2000 republicată.

64. A.N.C.P.I. înaintează C.N.C.D. Raportul Comisiei pentru primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, întocmit la data de 13.12.2024, ca urmare a verificărilor efectuate în plângerea nr. 41573/14.10.2024, prin care Comisia, în baza documentelor analizate și a proceselor verbale încheiate care cuprind susținerile victimei, ale persoanei acuzate și ale terțelor persoane invitate să ofere lămuriri, a constatat următoarele :

- Susținerile victimei referitoare la răspândirea, de către persoana acuzată, a unor informații false cu privire la viața sa profesională și personală, fapte care se identifică în cuprinsul actelor procedurale întocmite sub ștampila instituției (întâmpinarea formulată și depusă în dosarul nr. 2228/109/2024) sunt întemeiate. În cuprinsul actului procedural semnat de persoana acuzată, sunt aduse o serie de acuzații victimei, deși aceasta nu era parte în dosarul menționat. Acuzațiile au legătură cu calitatea de consider juridic a acesteia (la nivelul instituției există doi consilieri juridici, unul dintre aceștia fiind persoana care a depus prezenta plângere) și cu modul în care aceasta își exercită atribuțiile de serviciu, fiind acuzată că, pentru a formula apărări a "*preluat întocmai*" susținerile dintr-un alt dosar, rezultând din această frază că i se contestă capacitatea profesională, precum și faptul că a "*profitat*" de calitatea sa de apărător al instituției pentru a redacta o acțiune împotriva intereselor oficiului teritorial și a ajuta, de fapt, alți salariați (reclamant în litigiul nr. 665/109/2023, în contradictoriu cu oficiul teritorial).

- Din documentele analizate de Comisie, a rezultat că susținerile din actul procedural depus de persoana acuzată sunt neîntemeiate și nefondate. Victima este salariată a instituției începând cu anul 2016, iar în rapoartele de evaluare a performanțelor individuale, calificativul acordat acesteia de către toate persoanele care au asigurat conducerea oficiului teritorial, inclusiv de către persoana acuzată, în perioada 2016-2024, a fost "*Foarte bine*".

În plus, a aduce în discuție în cuprinsul unui act procedural, capacitatea profesională a victimei, în contextul în care aceasta nu era implicată în nici un fel în dezbaterile din dosarul nr. 2228/109/2024, este de natură a-i discredita abilitățile profesionale. Or, în situația în care erau puse la îndoială aceste abilități, angajatorul avea posibilitatea ca, atunci când a realizat evaluarea nivelului cunoștințelor și abilităților, nivelului de implicare, a capacității de a lucra în echipă (indicatori în cuprinsul raportului de evaluare a performanțelor individuale) să noteze în consecință.

Întrucât din rapoartele de evaluare analizate a rezultat contrariul celor afirmate în întâmpinare se poate concluziona faptul că aceste afirmații au fost de natură a crea presiune asupra victimei și de a o discredita, informațiile referitoare la victimă, din cuprinsul întâmpinării formulate și depuse în dosarul nr. 2228/109/2024 fiind false.

- Referitor la dosarul nr. 326/109/2024, litigiu având ca părți victima, în calitate de reclamant, în contradictoriu cu partea reclamată: în cuprinsul întâmpinării semnate de persoana acuzată, în calitate de reprezentant al oficiului teritorial se regăsesc o serie de afirmații referitoare la victimă. Aceste afirmații, aparent, nu au legătură cu obiectul cauzei (acțiune în constatare + obligația de a face). Se afirmă faptul că

victima are *"un apetit judiciar nefondat și un caracter conflictual"*, lăsând instanței să înțeleagă faptul că acțiunea este de fapt formulată de reclamantă în scopul de a-și recâștiga *"privilegiile"* avute atunci când la conducerea instituției era o altă persoană, (ex. posibilitatea de a parca motocicleta în incinta instituției) fiind astfel aduse în atenția instanței aspecte ce țin de sfera personală. Afirmările din cuprinsul întâmpinării se regăsesc și în cuprinsul documentelor depuse la Comisie și sunt susținute și în declarațiile consemnate în procesele verbale încheiate cu ocazia audierii persoanelor terțe, iar potrivit propriilor afirmații, victima consideră că a fost denigrată prin afirmația că a dat toți foștii angajatori în judecată având un apetit foarte dezvoltat pentru astfel de litigii. Pentru a combate afirmația din întâmpinare, a prezentat litigiile în care a fost parte, susținând că acestea rezultă din chestiuni personale, neavând legături cu activitatea profesională sau foștii angajatori. Documentele depuse susțin afirmațiile victimei, iar din relatările terților, consemnate în procesele verbale, nu rezultă ca victima are o fire conflictuală. Litigiile aduse în discuția Comisiei sunt cauze personale ale victimei, fără legătură cu activitatea profesională sau foștii angajatori. Faptul că aceste argumente au fost folosite în cuprinsul unui act procedural în care parte a fost instituția condusă de persoana reclamată, acuzația este de natură a discredita victima, putându-se concluziona că aceste afirmații au fost de natură a crea presiune asupra victimei și a o discredita, ținând cont și de contextul în care au fost făcute, respectiv calitatea sa de reclamant într-un litigiu de muncă, în contradictoriu cu angajatorul său, reprezentat de persoana acuzată.

- Din documentele prezentate Comisiei, de către victimă, a rezultat faptul că, prin Decizia nr. 449/20.12.2022 emisă de persoana acuzată, acesteia i-au fost restrânse unilateral atribuțiile de serviciu, fără a fi modificat și fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. Se impune precizarea că această măsură a fost dispusă în timpul în care victima se afla în incapacitate temporară de muncă, dovedită cu certificate medicale și că s-a păstrat doar atribuția avizării, din punct de vedere al legalității, doar a contractelor încheiate în scopul executării lucrărilor de înregistrare sistematică. Toate celelalte atribuții au fost inserate în fișa postului celui alt consilier juridic angajat în instituție care, până la acea dată nu a avut atribuții specifice activității juridice. Cu toate acestea, chiar dacă nu mai avea atribuții, victimei i-au fost repartizate spre soluționare, în perioada în care s-a aflat în incapacitate temporară de muncă, solicitări ale instanțelor de judecată. În susținerea faptului că victima nu este o fire conflictuală este și faptul că, deși a formulat o cerere de chemare în judecată împotriva angajatorului său reprezentat de persoana acuzată (dosarul nr. 863/109/2023, aflat pe rolul Tribunalului Argeș), în urma unei discuții cu persoana acuzată, a înțeles să renunțe la acțiune. Modificarea unilaterală a atribuțiilor și faptul că nu s-a revenit asupra deciziei menționate denotă o conduită ostilă a persoanei acuzate, în contextul în care rapoartele de evaluare ale victimei aveau calificativ *"Foarte bine"*, deci nu existau motive ca acesteia să i se restrângă atribuțiile în considerarea faptului că nu face față exigențelor postului. Totodată, sub acest aspect se poate concluziona și faptul că victimei i-au fost discreditate abilitățile profesionale.

Din susținerile victimei, dar și din relatările persoanelor terțe interviewate, a rezultat faptul că persoana căreia i-au fost transferate atribuțiile victimei este susținătoarea, *"persoana de încredere"* a conducătorului instituției și că, este ușor de observat și verificat faptul că, în prezent există mai multe conflicte generate atât de persoana acuzată, cât și de susținătoarea acesteia, afirmații dovedite prin existența dosarelor având ca obiect anularea actelor administrative emise de persoana acuzată, înaintate instanțelor și soluționate favorabil pentru o serie salariați, dar și din memoriile adresate ANCPI de alți salariați ai oficiului teritorial. În plus, victima înțelege să prezinte și cazul altui salariat care, la solicitarea persoanei acuzate, a fost supus verificării de către Serviciul Corpul de Control al ANCPI, iar în urma verificărilor s-a constatat că aspectele semnalate nu erau reale, persoana care a reclamat că i s-a pretins o sumă de bani pentru a i se soluționa o cerere, retrăgându-și acuzațiile. Toate aceste afirmații ale victimei sunt susținute de declarațiile terților audiați, dar și de raportul în urma verificărilor.

Se poate concluziona faptul că, raportat la perioada analizată (2022-2024), comportamentul ostil al persoanei acuzate este sistematic și acțiunile sale aduc atingere demnității, integrității mentale a victimei, degradând climatul de lucru prin inducerea stresului la locul de muncă, având în vedere că acest tip de comportament se răsfârge și asupra altor salariați. Din susținerile persoanelor terțe interviewate, a rezultat că stilul de conducere este unul dur, care poate induce teama, câțiva dintre cei întrebați precizând că au avut și ei momente în care le-a fost teamă și că, având în vedere demersurile făcute până în prezent, este firesc ca victimei să-i fie teamă, chiar dacă în prezent nu este la serviciu. Este firesc să-i fie teamă de momentul în care va reveni din concediul de creștere copil și își va relua activitatea. Conduita ostilă a persoanei acuzate derivă și din aspectele legate de tergiversarea restituirii certificatelor medicale depuse de victimă la angajatorul său, aceasta fiind pusă în situația în care să facă numeroase demersuri pentru a intra în posesia lor. Scopul solicitării restituirii a fost acela ca medicul să corecteze erorile strecurate, victima urmând a le redenumi la oficiul teritorial după rectificare.

Se poate concluziona că atmosfera creată de acest stil dur de a conduce, este una de teamă, climatul de muncă nefiind unul favorabil desfășurării activității. Acuzațiile la adresa victimei, consemnate în răspunsul scris (nr. 10/18.11.2024) și în procesele verbale (încheiate la data de 03.12.2024 și 04.12.2024) nu sunt susținute de documente, fiind prezentate, în susținere, conversații private sau articole din presă, care nu aparțin victimei, ci doar induce ideea că ar fi acțiuni de discreditare ale acesteia, datorate faptului că persoana acuzată este implicată în activitatea politică la nivel local.

Acțiunile de discreditare profesională există, victimei schimbându-i-se neîntemeiat și unilateral atribuțiile din fișa postului, fiind supusă, totodată și desconsiderării prin afirmațiile inserate în cuprinsul întâmpinărilor depuse la dosarele de instanță, așa cum s-a reținut mai sus și, de asemenea, fiind considerată o persoană cu probleme de atitudine, așa cum rezultă din afirmațiile, nesusținute, ale persoanei acuzate, dar și din declarațiile a două dintre cele 6 persoane interviewate.

Nu se poate reține faptul că, în calitate de conducător al instituției, persoana acuzată supraveghează direct salariații, stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii atâta timp cât, deși în cuprinsul întâmpinărilor pune la îndoială abilitățile profesionale ale victimei, rapoartele de evaluare ale acesteia au calificativul *"Foarte bine"*, iar notele pe care le-a acordat sunt spre limita maximă.

Nu se susține nici teoria potrivit căreia, pentru a îmbunătăți performanțele victimei, aceasta a fost plasată într-un plan de îmbunătățire a performanței, atâta vreme cât, în susținerile sale scrise, persoana reclamată acuză participarea victimei la cursuri de formare profesională și o încadrează drept *"privilegiu"* acordat acesteia de către conducătorii anteriori.

Cu referire la capacitatea profesională a victimei și la caracterul conflictual al acesteia, din documentele analizate și din declarațiile a două dintre persoanele nominalizate de persoana acuzată, care au susținut aceste afirmații, nu rezultă că, pentru a corecta deficiențele de performanță persoana acuzată a luat măsuri pentru eventuala atragere a răspunderii disciplinare a victimei, prin sesizarea comisiei de disciplină referitor la neîndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.

Din susținerile persoanelor audiate și din afirmațiile scrise și documentele depuse la Comisie, se concluzionează că în perioada 2022-2024, persoana acuzată a întreținut o atmosferă ostilă, apărută ca urmare a demersurilor începute de victimă în scopul anulării deciziei prin care i-au fost modificate unilateral atribuțiile de serviciu, fapt susținut și de afirmațiile salariaților intervievați, aceștia remarcând că persoana acuzată are încredere doar în capacitatea profesională a celui alt consilier juridic. Or, a întreține, în mod sistematic și pentru perioadă îndelungată, o astfel de atmosferă constituie hărțuire la locul de muncă, întrucât conducătorul instituției trebuie să ofere în permanență un exemplu pozitiv printr-un comportament adecvat și o atitudine respectuoasă, aspecte care nu au rezultat din declarațiile persoanei acuzate sau din cele ale persoanelor audiate și din documentele depuse în susținerile scrise ale persoanei acuzate. Pe de altă parte, victima a dovedit, prin cele arătate și prin înscrisurile depuse la Comisie, elementele de fapt ale hărțuirii la locul de muncă.

Din analiza Comisiei, raportat la prevederile legale, a rezultat faptul că acțiunile ostile au avut un caracter sistematic, fiind îndreptate atât împotriva victimei, cât și împotriva altor salariați, pentru o perioadă îndelungată, ele continuând și în prezent, chiar dacă victima nu este prezentă, ci se află în concediu de creștere copil.

Din relatările victimei, ale persoanelor audiate, a rezultat că aceasta nu este o fire conflictuală, ci chiar a încercat să medieze conflictul, retrăgându-și propria cerere de chemare în judecată, în scopul aplanării tensiunilor existente între aceasta și persoana reclamată. În continuare a fost supusă unui comportament ostil, cu toate că starea ei de sănătate era destul de precară, astfel cum rezultă din documentele depuse.

Există indicii privind fapte care ar conduce la atragerea răspunderii contravenționale a persoanei reclamate, faptele sale constituind hărțuire morală la locul de muncă, desfășurate sistematic, într-o perioadă îndelungată și pe fondul unei stări precare de sănătate a victimei.

IV. Cadrul legal aplicabil

65. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(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. 20

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

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”.*

(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.”*

(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".

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024.

V. Motivele de fapt și de drept

66. În fapt, se reține că petenta sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de angajator prin directorul instituției, în perioada august 2022-februarie 2023.

67. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să se pronunțe cu privire la excepția de neкомпetență invocată din oficiu, cu privire la aspectele de natură penală sesizate prin petiție și să aprecieze în ce măsură, parte din obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

68. Cu privire la excepția invocată, Colegiul director apreciază că față de aspectele de natură penală sesizate în cuprinsul petiției, competența cercetării și soluționării acestora revine organelor de cercetare penală, fapt pentru care, Colegiul director urmează a admite excepția de neкомпetență a C.N.C.D., invocată din oficiu.

69. Pe fond, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al (1), O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2 alin (1), 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

70. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare

sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

71. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare (în situația discriminării indirecte).

72. Colegiul director urmează să analizeze materialul probator administrat în cauză, luând act totodată și de aspectele constatate de A.N.C.P.I. prin Comisia constituită la nivelul instituției, care a analizat plângerea formulată de către petentă, a efectuat propriile verificări, conform competențelor în materie conferite de cadrul legal și prin Raportul final nr. 18/13.12.2024 a propus trimiterea acestuia către C.N.C.D., în vederea constatării contravenției și aplicării sancțiunii amenzii, conform prevederilor art. 25, alin. (5), coroborate cu art. 26, alin. (1¹) din OUG nr. 137/2000 republicată.

73. Din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, a rezultat faptul că prin Decizia nr. 449/20.12.2022 emisă de către partea reclamată prin director, petentei i-au fost restrânse unilateral atribuțiile de serviciu, fără să îi fi fost modificată și fișa postului, iar această măsură a fost dispusă în timpul în care petenta se afla în incapacitate temporară de muncă, dovedită cu certificate medicale și i s-a păstrat doar atribuția avizării, din punct de vedere al legalității, doar a contractelor încheiate în scopul executării lucrărilor de înregistrare sistematică. Toate celelalte atribuții au fost inserate în fișa postului celui alt consilier juridic angajat în instituție care, până la acea dată nu a avut atribuții specifice activității juridice. Cu toate acestea, chiar dacă nu mai avea atribuții, petentei i-au fost repartizate spre soluționare, în perioada în care s-a aflat în incapacitate temporară de muncă, solicitări ale instanțelor de judecată. Modificarea unilaterală a atribuțiilor și faptul că partea reclamată a revenit asupra deciziei, trei luni mai târziu, prin decizia nr. 116/01.03.2023, prin care încetau efectele primei decizii, revenire decisă în urma acțiunii demarate în instanță de către petentă pentru anularea Deciziei nr. 449/20.12.2022, denotă o conduită ostilă a persoanei acuzate, în contextul în care rapoartele de evaluare ale victimei aveau calificativ *"Foarte bine"*, deci nu existau motive ca acesteia să i se restrângă atribuțiile în considerarea faptului că nu face față exigențelor postului, petentei fiindu-i totodată discreditate abilitățile profesionale.

74. Astfel, s-a concluzionat faptul că, raportat la perioada analizată (2022-2024), comportamentul ostil al directorului părții reclamate este sistematic și acțiunile sale aduc atingere demnității, integrității mentale ale petentei, degradând climatul de lucru prin inducerea stresului la locul de muncă. Conduita ostilă a directorului părții reclamate derivă și din aspectele legate de tergiversarea restituirii certificatelor medicale depuse de petentă la angajatorul său, aceasta fiind pusă în situația în care să facă numeroase demersuri pentru a intra în posesia lor. Scopul solicitării restituirii a fost acela ca medicul să corecteze erorile strecurate, petenta urmând a le redepune la oficiul teritorial după rectificare.

75. Colegiul director ia act totodată de aspectele rezultate ca urmare a verificărilor efectuate de A.N.C.P.I. prin Comisia pentru primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, materializate prin Raportul final nr. 18/13.12.2024, în care s-a constatat că, raportat la prevederile legale în materie, a rezultat faptul că acțiunile ostile ale directorului părții reclamate au avut un caracter sistematic, fiind îndreptate atât împotriva petentei, cât și împotriva altor salariați, pentru o perioadă îndelungată.

76. Astfel, Colegiul director, analizând materialul probator existent la dosarul cauzei, constată că se întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cu dispozițiile art. 2, alin. (1), alin. (5¹) și alin. (5²) din OG nr. 137/2002, republicată și va aplica sancțiunea amenzii în cuantum de 2000 lei, directorului părții reclamate.

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.** Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. invocată din oficiu, față de aspectele de natură penală sesizate;
- 2.** Faptele sesizate întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, potrivit art. 2 alin. (1), coroborat cu art. 2 alin. (5¹) și alin. (5²) din OG nr. 137/2000, republicată;
- 3.** Aplică amendă contravențională în cuantum de 2000 lei, directorului părții reclamate, domnul, CNP ..., cu domiciliul în, posesor al C.I., nr., conform art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
- 3.** O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Amenda se va achita la **Primăria mun. Pitești, jud. Argeș, Direcția Impozite și Taxe Locale**. Contravenientul poate trimite dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată: M.A. și R.D.

Data redactării: 24.06.2025

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ***, constituie de drept titlu executoriu.