



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 228 din 19.06.2024

Dosar nr.: 568/2022

Petiția nr.: 5740/22.08.2022

Petenă: ...

Reclamați: ... (R1), ... (R2), ... (R3)

Obiect: Petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare constând în hărțuirea morală la locul de muncă ca urmare a faptului că a fost delegată să efectueze activități la alt loc de muncă decât cel la care este încadrată, a fost determinată să presteze singură activități cu publicul în condițiile în care aștepta la rând un număr mare de clienți, ceea ce i-a generat o stare de rău accentuat, leșin și pierderea cunoștinței, a fost sancționată disciplinar și, începând cu data de 01.03.2022, nu a beneficiat de sporul de continuitate din Contractul colectiv de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1. , cu domiciliul în ...

Numele, domiciliul ales și sediul părților reclamate

2. ..., în calitate de diriginte al Oficiului Poștal nr. 12 Brașov, cu sediul în mun. Brașov, str. Zizinului nr. 71

3. ..., în calitate de director al Oficiului Județean de Poștă Brașov, cu sediul în mun. Brașov, blv. Eroilor nr. 1

4. ..., în calitate de director al Sucursalei Regionale Brașov, diriginte al Oficiului Poștal 12 Brașov, cu sediul în mun. Brașov, str. Nicolae Iorga nr. 1

II. Procedura de citare

5. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 5740/01.09.2022, respectiv nr. 6000/01.09.2022, a citat părțile pentru data de 22.09.2022.

6. Totodată, urmare a examinării memoriului depus, petentei i s-a solicitat să precizeze criteriul în baza căruia consideră că a fost discriminată, având în vedere prevederile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

7. Prin adresa nr. 6745/28.09.2022, petentei i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de partea reclamată R2 înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 6569/21.09.2022. Totodată, petenta a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.



8. Prin adresa nr. 6745/28.09.2022, părții reclamate i-au fost comunicate notele scrise formulate de petentă înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 6548/21.09.2022. Totodată, partea reclamată a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.
9. Plicul cu citația adresat părții reclamate R1 s-a întors la sediul instituției cu mențiunea „*expirat termen păstrare*”.
10. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 7632/25.10.2022, a recitat părțile pentru data de 22.11.2022.
11. Plicul adresat părții reclamate R1 a fost returnat la sediul instituției.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

12. Petenta a formulat memoriul înregistrat cu nr. 5740/22.08.2022, prin care a solicitat constatarea și sancționarea unei posibile fapte de discriminare, ca urmare a încălcării principiului egalității de tratament de către angajator prin încălcarea dreptului la condiții de muncă echitabile, la un salariu egal pentru o muncă egală, precum și a dreptului la petiționare.
13. În fapt, începând cu data de 01.03.2022, petenta susține că a fost delegată de partea reclamată R1 să efectueze activități la alt loc de muncă decât cel la care este încadrată. Petenta consideră că mutarea a fost realizată fără respectarea prevederilor legale, conform cărora orice modificare a contractului individual de muncă se realizează prin act adițional la acesta care se semnează de conducerea oficiului județean și i se aduce la cunoștință pe bază de semnătură.
14. În cazul său, petenta susține că nu a fost întocmit niciun act prin care să fie dispusă delegarea, nu i s-a transmis care sunt sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească și nu a fost instruită la noul loc de muncă, toate deciziile fiind luate în mod discreționar de către partea reclamată R1.
15. În acest context, în data de 31.03.2022, la noul loc de muncă, conform petentei, s-a iscat un conflict care a fost îndreptat împotriva sa prin presiuni sistematice comise de doamna dirigintă și doamna T.A., oficianță la BV 12.
16. Ulterior, în data de 04.04.2022, deși în oficiu erau mai mulți salariați, petenta susține că a fost determinată să presteze singură activități cu publicul în condițiile în care aștepta la rând un număr mare de clienți, ceea ce i-a generat o stare de rău accentuat, leșin și pierderea cunoștinței. Astfel, o persoană a sunat la 112 și a fost transportată cu ambulanța de la locul de muncă la UPU al Spitalului de Urgență Brașov, ulterior fiindu-i acordat concediul medical.
17. Petenta susține că această situație nu a fost analizată și tratată conform prevederilor legale în materia accidentelor de muncă, deși despre acest eveniment avea cunoștință și directorul Oficiului Județean de Poștă Brașov, decât după intervenția ITM Brașov.
18. În consecință, petenta consideră că situația prezentată constituie hărțuire morală la locul de muncă, așa cum este definită de O.G. nr. 137/2000.
19. Conform Deciziei de constituire a comisiei de cercetare disciplinară nr. 502/27.07.2022, petenta este cercetată disciplinar pentru „*atitudine neprofesională și comportamentul la locul de muncă din data de 31.03.2022*”. Din punctul de vedere al petentei, cercetarea disciplinară

se defășoară cu încălcarea art. 252 alin. 1 din Codul Muncii.

20. Conform textului de lege amintit mai sus, cele 2 termene, de 30 de zile de la data luării la cunoștință, respectiv de 6 luni de la data săvârșirii faptei, sunt termene de decădere care nu se exclud reciproc, ci dimpotrivă, ele trebuie să coexiste în momentul aplicării sancțiunii disciplinare.

21. În speța de față, petenta susține că termenul de 30 de zile nu a fost respectat, deoarece, conducerea OJP Brașov, a cunoscut despre situația petrecută la Oficiul 12 încă din data de 01.04.2022, dar nu a dispus nicio măsură.

22. Petenta susține că cercetarea disciplinară este tendențioasă și răzbunătoare din partea doamnei director OJP Brașov și a dirigintelui Oficiului 12, ca urmare a demersurilor pe care le-a făcut pentru remedierea unor neconformități ce se petrec în cadrul OJP Brașov, Oficiul 12, cu privire la persoana sa, dar și a altor angajate, ceea ce explică și demararea unei cercetări disciplinare după aproximativ 4 luni.

23. Mai mult decât atât, petenta menționează că răspunsurile pe care le-a primit din partea celor doi șefi ierarhici sunt de rea-credință, nu sunt în conformitate cu legea și sunt de natură a ascunde unele abuzuri care se petrec în cadrul OJP Brașov.

24. Totodată, petenta susține că cercetarea disciplinară este și discriminatorie deoarece în situația tensionată care a fost creată în data de 31.03.2021 au fost implicate mai multe persoane. În mod etic și deontologic, cercetarea disciplinară ar fi trebuit dispusă pentru toți cei implicați, astfel încât, la finalizarea ei, să se poată stabili gradul de vinovăție al celor implicați și nivelul răspunderii acestora.

25. Mai mult decât atât, petenta susține că prin adresa nr. 3023787/05.07.2022, conducerea OJP Brașov a constatat unele abateri disciplinare comise de către doamna dirigintă OP 12: *„Răspunsul formulat de către dirigintele oficiului figurează înregistrat cu nr. 203 din data de 11.04.2022, dar nu s-a putut stabili data când a fost transmis către dvs. expediat cu trimitere de corespondență standard, contrar procedurii”* și *„se confirmă că în răspunsul transmis dvs, dirigintele OP Brașov 12 a făcut confuzia între sporul de continuitate și cel pentru muncă suplimentară”*. În consecință, petenta consideră că este evident caracterul discriminatoriu al deciziilor doamnei director de a declanșa cercetarea disciplinară asupra sa, în contradicție cu atitudinea îngăduitoare asupra altor salariați din subordinea sa.

26. Totodată, petenta susține că tratamentul discriminatoriu în ceea ce o privește prin neaplicarea unitară și părtinitoare a prevederilor reglementărilor legale și ale Contractului colectiv de muncă, cu consecințe asupra sa, ca urmare a soluționării discriminatorii a solicitării sale de decalare temporară a programului de muncă în comparație cu toți colegii de muncă, în sensul că nu i s-au aplicat prevederile art. 72 pct. 72.4, ci i s-a întocmit act adițional la contractul individual de muncă, procedură care i s-a aplicat doar ei și doar după data de 31.03.2022.

27. Prin decizia părții reclamate R1, petenta susține că începând cu data de 01.03.2022 nu a beneficiat de sporul de continuitate din Contractul colectiv de muncă. Deoarece această problemă este recurentă, petenta consideră că acest drept salarial se acordă de asemenea discreționar și cu încălcarea principiilor echidistanței și nediscriminării, având în vedere că, de-a lungul timpului, pentru muncă egală și în aceleași condiții, de acest drept au fost privați mai mulți salariați ai oficiului, iar alții au beneficiat.

28. Petenta susține că, în mod permanent, a intenționat normalizarea relațiilor de muncă și aplicarea echidistantă a reglementărilor în vigoare, însă răspunsurile la sesizările și solicitările sale au fost evitate de șefii ierarhici. Acest aspect a culminat cu încălcarea

dreptului la petiții în data de 09.08.2022, când personalul din cadrul Sucursalei Regionale Brașov a refuzat primirea și înregistrarea unei petiții adresate reclamatului R3, director regional. Petenta susține că, ulterior, a transmis prin poștă, recomandat, respectiva petiție, dar nu cunoaște parcursul acesteia.

29. Având în vedere cele expuse mai sus, precum și documentele anexate, petenta solicită analizarea posibilelor fapte discriminatorii și de hărțuire morală, precum și sancționarea acestora.

30. În probațiune, petenta anexează înscrisuri.

31. Petenta a formulat adresa nr. 5986/01.09.2022, prin care a indicat părțile reclamate.

32. Prin adresa nr. 6062/05.09.2022, petenta a comunicat adresa Oficiului Județean de Poștă Brașov.

33. Prin adresa nr. 6548/21.09.2022, petenta a formulat note scrise prin care a informat că nu poate fi prezentă la audieri în data de 22.09.2022, solicitând ca soluționarea dosarului să fie făcută în lipsă.

34. Totodată, având în vedere solicitarea din citație, criteriul în baza căruia petenta consideră că a fost discriminată și hărțuită moral este cel al „convingerilor”. Astfel, ca urmare a solicitărilor sale repetate de a fi respectate reglementările legale în vigoare cu privire la raporturile de muncă, drepturile și obligațiile în calitate de salariat sau angajator, petenta consideră că este percepută de către conducerea Oficiului Poștal 12 și Oficiului Județean Brașov ca fiind un subordonat incomod, adoptând față de ea o atitudine discriminatorie.

35. Totodată, petenta a menționat că, în ceea ce privește evenimentul din data de 04.04.2022 în urma căruia a leșinat la locul de muncă și a fost transportată de urgență la spital cu ambulanța, cercetarea evenimentului a dus la concluzia ca fiind un accident în afara muncii. Așa cum reiese din procesul verbal încheiat de către comisia de cercetare a evenimentului, nu a fost luată în considerare declarația pe care a dat-o cu ocazia cercetării și nu s-a analizat ca și posibilă cauză a accidentului actul de hărțuire morală îndreptat împotriva sa de către partea reclamată R1.

36. De asemenea, petenta susține că nu s-a ținut cont de faptul că a fost delegată nelegal să presteze serviciul în locul în care a avut loc evenimentul și nici nu a fost instruită la locul de muncă.

37. Mai mult decât atât, petenta susține că reclamata R1 și conducerea Oficiului Județean de Poștă Brașov au evitat să formuleze un răspuns concret cu privire la legalitatea delegării sale din data de 01.03.2022, deoarece nu există un document întocmit în acest sens.

38. În ceea ce privește cercetarea sa disciplinară, petenta menționează că a fost sancționată cu „avertisment” prin Decizia nr. 583/31.08.2022 a directorului Sucursalei Regionale Brașov.

39. Petenta consideră că felul în care a fost realizată cercetarea disciplinară fără a i se prezenta probele care o acuză și fără a i se acorda posibilitatea de a prezenta obiecții, întârzierea nejustificată în demararea procedurii, precum și forma și conținutul deciziei, denotă caracterul tendențios și răzbunător al acesteia.

40. Mai mult decât atât, petenta susține că a fost informată că ulterior a fost dispusă cercetarea disciplinară și asupra colegei T.A. cu care a avut conflictul în data de 31.03.2022, tocmai pentru a fi înlăturat caracterul discriminatoriu al cercetării dispuse împotriva sa.

41. În ceea ce privește acordarea discriminatorie a sporului de continuitate, petenta susține că a fost informată că *„din luna februarie acest spor nu a mai fost acordat salariaților din OP Brașov 12 – Ghișeul 2, lipsa de personal fiind asigurată prin delegarea unor salariați din alte*

subunități poștale". Petenta consideră că aceste afirmații nu sunt în concordanță cu realitatea, ci sunt doar declarații ale conducerii care nu pot fi dovedite cu documente.

42. În ceea ce privește modul de soluționare a petițiilor sale la nivelul Oficiului Poștal 12 și Oficiului Județean de Poștă Brașov, precum și încălcarea dreptului la petiționare în data de 09.08.2022 când personalul din cadrul secretariatului Sucursalei Regionale Brașov a refuzat primirea și înregistrarea unei petiții adresate reclamatului R3, petenta menționează că aceste aspecte au fost constatate și confirmate de către conducerea Companiei Naționale Poșta Română.

43. Petenta anexează înscrisuri.

44. Prin adresa nr. 7234/12.10.2022, respectiv nr. 7375/17.10.2022, petenta a formulat concluzii scrise prin care a menținut aspectele sesizate prin memoriul inițial formulat și a anexat înscrisuri.

45. Totodată, urmare a comunicării punctului de vedere formulat de reclamată, petenta a menționat că nu dorește să incrimineze C.N. Poșta Română S.A. însă, dacă elementele de fapt prezentate de ea constituie acte de discriminare și/sau de hărțuire morală, înțelege că C.N. România S.A. trebuie să-și angajeze răspunderea în calitate de comitent pentru faptele prepușilor săi, conform prevederilor legale în materie.

46. Petenta a formulat adresa nr. 7617/24.10.2022, prin care a susținut că a înțeles să își îndrepte petiția și împotriva reclamatului R3.

47. Totodată, prin adresa nr. 8222/15.11.2022, petenta susține că nu au intervenit elemente de noutate, astfel încât menține aspectele sesizate prin adresele formulate.

Susținerile părții reclamate

48. Prin adresa nr. 6569/21.09.2022, Compania Națională Poșta Română S.A., în numele părților reclamate citate, și-a formulat punctul de vedere cu privire la aspectele menționate prin petiție, solicitând respingerea petiției ca neîntemeiată și nedovedită.

49. Astfel, partea reclamată, pe cale de excepție, invocă excepția necompetenței materiale a C.N.C.D., competența aparținând instanței de dreptul muncii.

50. Partea reclamată susține că definiția discriminării include elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000 de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă), astfel existența unui criteriu anume fiind un factor determinant, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei C.N. Poșta Română S.A. trebuie să existe un raport de cauzalitate.

51. În speță, reclamata consideră că petenta nu dovedește în niciun sens criteriul care stă la baza așa zisei fapte de discriminare, mai mult de atât nu dovedește existența unei legături de cauzalitate între criteriul care a stat la baza discriminării și faptele imputate și reclamate ca fiind în sarcina C.N. Poșta Română S.A.

52. Raportat la aspectele mai sus menționate, partea reclamată apreciază că petiția formulată nu este de competența C.N.C.D., în considerarea faptului că nu se poate vorbi despre discriminare. Din înscrisurile depuse de petentă nu rezultă faptul că există dovezi pertinente, concludente și utile, cum că ar fi fost discriminată pe vreunul dintre criteriile enumerate în O.G. nr. 137/2000.

53. Pe cale de excepție, partea reclamată solicită ca, în cazul în care petenta depune dovezi suplimentare în dovedirea aspectului legat de criteriul în baza căruia a fost discriminată, înainte de soluționarea fondului prezentei petiții, acestea să îi fie comunicate reclamatei, cu scopul de a îi da posibilitatea să-și formuleze propriile apărări.

54. Pe fondul petiției, partea reclamată susține că memoriul prin care petenta a sesizat C.N.C.D. reprezintă o prezentare deformată a realității și o percepție personală a petentei în raport cu prevederile Codului Muncii, Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, precum și ale Regulamentului Intern. Reclamata apreciază demersul petentei ca fiind lipsit de temei juridic.

55. Partea reclamată susține că sporul de continuitate se acordă salariaților care, pe lângă atribuțiile funcției de bază, exercită și din atribuțiile aferente altui post vacant sau temporar vacant. Acest spor a fost acordat petentei în luna februarie 2022, iar în luna ianuarie 2022 petenta nu a beneficiat deoarece s-a aflat în concediu medical. Din luna februarie 2022 acest spor nu a mai fost acordat în cadrul O.P. Brașov 12 – Ghișeul 2, lipsa de personal fiind asigurată prin delegarea unor salariați din cadrul altor subunități poștale.

56. Conform reclamatei, petenta a fost delegată în perioada 01.03.2022 – 04.04.2022 de la O.P. Brașov 12 GEU 2 la sediul O.P. Brașov 12 pe aceeași funcție de ofician și cu același program de lucru, delegarea fiind făcută conform prevederilor Codului Muncii și Contractului Colectiv de Muncă, delegarea putând fi dispusă pe o perioadă de 60 de zile calendaristice, fără acordul salariatului.

57. Cu privire la modul de evidențiere a modificării programului de lucru, reclamata susține că solicitarea salariatei a fost aprobată, atât de conducerea OJP Brașov cât și de cea a Sucursalei Brașov, în conformitate cu prevederile Codului Muncii art. 105 pct. 1.

58. Partea reclamată susține că nu se confirmă aspectele sesizate privind existența unui tratament discriminatoriu cu privire la cercetarea disciplinară, întrucât aceasta a fost extinsă și asupra salariate T.A. cu care petenta a intrat în conflict.

59. Totodată, reclamata susține că prevederile art. 252 au făcut obiectul Recursului în Interesul Legii, asupra căreia s-a pronunțat Instanța Supremă prin Decizia 16/12.11.2012 și publicată în M.Of. nr. 817/05.12.2012. Instanța a opinat: *„momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității”*, însă nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei imputate.

60. Drept urmare, reclamata menționează că termenul de 30 de zile pentru emiterea Deciziei de sancționare stipulat în același act normativ, începe să curgă de la data înregistrării raportului final, în speță, a procesului verbal de cercetare disciplinară.

61. Față de aspectele constatate în cursul cercetării disciplinare, coroborat cu celelalte documente aflate la dosarul cauzei, Comisia de cercetare disciplinară a propus cu unanimitate de voturi sancționarea salariatei cu *„Avertisment scris”*.

62. Totodată, partea reclamată susține că orice nemulțumire cu privire la Decizia de sancționare poate fi dedusă judecății, prin constatarea acesteia, singura în măsura a aprecia legalitatea și temeinicia sancțiunii supuse de angajator prin Decizia de sancționare, fiind instanța de judecată.

63. Partea reclamată susține că nu au fost constatate elementele care să confirme afirmațiile petentei cu privire la evenimentul produs în data de 04.04.2022, având în vedere faptul că I.T.M. Brașov a confirmat că nu sunt îndeplinite condițiile legale pentru ca evenimentul să fie înregistrat ca accident de muncă.

64. Reclamata apreciază că afirmațiile petentei de natura celor enumerate în cuprinsul cererii le apreciază ca fiind fără susținere de fapt ori de drept, nu sunt în măsură să facă dovada elementelor obligatorii ale admiterii petiției, cu consecința reținerii în sarcina reclamatei a unui tratament discriminatoriu al salariatei.

65. În concluzie, partea reclamată apreciază că aspectele invocate de petentă nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte discriminatorii, ori ale unui tratament injust, nefiind vorba despre acțiuni/inacțiuni care să poată favoriza sau defavoriza anumite persoane.

66. Pentru toate aceste motive, reclamata solicită respingerea petiției ca nedovedită, netemeinică și nelegală.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

67. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

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. 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.”

Art. 2 alin. 1

„(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.

Principiile de analiză

68. 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*”.

69. 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*”.

70. 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.

71. 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.

Aplicarea principiilor la speță

72. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare constând în hărțuirea morală la locul de muncă ca urmare a faptului că petenta a fost delegată să efectueze activități la alt loc de muncă decât cel la care este încadrată, a fost determinată să presteze singură activități cu publicul în condițiile în care aștepta la rând un număr mare de clienți, ceea ce i-a generat o stare de rău accentuat, leșin și pierderea cunoștinței, a fost sancționată disciplinar și, începând cu data de 01.03.2022, nu a beneficiat de sporul de continuitate din Contractul colectiv de muncă.

73. Raportat la excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de partea reclamată prin punctul de vedere formulat înregistrat cu nr. 6569/21.09.2022, prin care aceasta a susținut că este competentă instanța de dreptul muncii, Colegiul director o respinge ca neîntemeiată.

74. În drept, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 alin. 1 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.

75. 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

76. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare în ceea ce privește comportamentul părții reclamate.

77. 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.

78. 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

79. 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 discriminării regăsită sub aria art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

80. Colegiul director reține că prin citația adresată petentei înregistrată cu nr. 5740/01.09.2022, urmare a examinării memoriului depus, i s-a solicitat să precizeze criteriul în baza căruia consideră că a fost discriminată, având în vedere prevederile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

81. 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.

82. În baza criteriilor arătate, reiese, cu certitudine, că prevederile art. 2 din O.G. 137/2000, republicată conțin definiții ale noțiunii din materia discriminării, stabilesc principii care guvernează această materie și arată scopul actului normativ în cauză, respectiv, cel de prevenire a tuturor formelor de discriminare, dar și de sancționare a acestora prin atragerea răspunderii civile, contravenționale sau penale, după caz.

83. Din economia și interpretarea literală și logico-juridică a dispozițiilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reținem că noțiunea de discriminare nu presupune întotdeauna și existența unei fapte contravenționale, răspunderea contravențională intervenind doar atunci când sunt îndeplinite toate condițiile legale generale și speciale pentru constatarea contravenției și aplicarea sancțiunii.

84. Prin urmare, conform dispozițiilor legale menționate, pentru ca o persoană să poată fi trasă la răspundere contravențională în legătură cu o anumită faptă de discriminare, fapta trebuie să fie prevăzută și sancționată ca atare în mod expres.

85. Art. 2 din O.G. 137/2000 reprezintă cadrul general de reglementare a tuturor formelor de discriminare, instituind cu caracter de principiu răspunderea în cazul săvârșirii vreunui act discriminatoriu corelativ încălcării drepturilor prevăzute de acest articol.

86. Acestea fiind spuse, Colegiul director conchide că faptele sesizate nu intră sub incidența art. 2 alin. 1 coroborat art. 2 alin. 5¹ și 5² din O.G. nr. 137/2000R, întrucât nu poate reține criteriul de discriminare, respectiv că faptele sesizate nu reprezintă discriminare (art. 2 alin. 1) și implicit nu pot să reprezinte discriminare-contravențională (hărțuire morală) (art. 2 alin. 5¹ și 5² din O.G. 137/2000).

87. Aceasta este susținută chiar de succesiunea textelor legale din Ordonanță, care în Capitolul II intitulat „*Dispoziții speciale*” stabilește care sunt contravențiile corelative încălcării drepturilor prevăzute de art. 1 alin. 2 din Ordonanță.

88. Pe de altă parte, prevederile art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000R stabilesc în mod expres care sunt contravențiile pentru care legiuitorul a înțeles să instituie sancțiunea amenzii și anume „*contravențiile prevăzute de art. 2 alin. 2, 4, 5 și 7, art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. 1, 3 și 6, art. 12, 13, 14 și art. 15.*”

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

89. Totodată, conform art. 26 alin. (1¹) „*Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.*”
90. Această enumerare limitativă se referă doar la faptele de discriminare care au și caracter contravențional, elementul lor material fiind descris în dispozițiile speciale ale legii și, după cum se constată nu include și ipotezele generale prevăzute în art. 2 alin.1.
91. Prin urmare, în lipsa reglementării prin lege a unei sancțiuni corelative normelor instituite prin art. 2 alin. 1, Colegiul director apreciază că nu se poate susține că acest articol stabilește fapte contravenționale, prin el însuși, ci doar prin raportare la dispozițiile speciale ale Ordonanței, în care legiuitorul a enumerat faptele de natură contravențională și a stabilit sancțiunea aplicabilă.
92. 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.
93. În ceea ce privește criteriul, Colegiul director constată că nu poate fi reținută fapta de discriminare, fie ea și hartuire la locul de muncă în lipsa unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
94. 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.
95. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.
96. Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*”.
97. Prin urmare, Colegiul director constată că în speță **nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare** potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată **în lipsa unui criteriu 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. Respingerea excepției necompetenței C.N.C.D. invocată de partea reclamată prin punctul de vedere formulat, prin care aceasta a susținut că este competentă instanța de dreptul muncii;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 5¹ și art. 5² din O.G. nr. 137/2000 în lipsa criteriului;
3. 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 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

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru



SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Motivat și redactat: A.D.

Data redactării: 17.07.2024

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.

