



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 329
din 29.08.2024

Dosar nr: 456/2022

Petiția nr: 4834/12.07.2022

Petent:

Reclamat: Asociația Casa Socială a Constructorilor

Obiect: petentul reclamă hărțuire la locul de muncă, victimizare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Asociația Casa Socială a Constructorilor cu sediul în Mun. București, Sector 1, Str. Episcop Timus nr. 25

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 4834/28.07.2022 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 5284/28.07.20232 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 12.09.2022 (filele 13-15 la dosar).

5. Totodată, s-a adus la cunoștința petentului faptul că pentru faptele expuse în petiție, care depășesc termenul de un an de la data săvârșirii lor, respectiv anterior datei de 12.07.2021, a fost invocată din oficiu excepția tardivității, în conformitate cu prevederile Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

6. Petentul a comunicat la dosar anexele la petiție (filele 16-111 la dosar) și o completare la petiție cu nr. 6211/12.09.2022 însoțită de înscrisuri (filele 114-123 și 125-157 la dosar).

7. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere însoțit de înscrisuri, la data de 12.09.2023 și 21.09.2023 (filele 158-241 și 242-246 la dosar).

8. Înscrisurile au fost comunicate între părți, cu semnătură de primire, în ședința de audieri din data de 12.09.2022

9. Petentul a transmis un punct de vedere, înregistrat cu nr. 6587/22.09.2022 (filele 247-276 la dosar).



10. S-a dispus efectuarea unei investigații conform Rezoluției nr. 32/21.09.2022 pentru care a fost prezentat Raportul nr. 41/2022 încheiat la data de 29.12.2022 (filele 290-309 la dosar).

11. Partea reclamată a transmis la dosar o declarație de martor și note scrise însoțite de înscrisuri (filele 310-326 la dosar).

12. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

13. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, arătând că este de profesie inginer și de la data de 03.05.2005 este angajat la Asociația Casa Socială a Constructorilor. În perioada 03.05.2005-30.04.2009 a ocupat postul de Director marketing, care a fost transformat ulterior (01.05.2009) în postul de Director operații tranzacții-dezvoltare, pe care îl ocupă și în prezent. În paralel, a fost și este membru în Comitetul director al asociației, ocupând prin cumul de funcții și postul de Director general al Casei de meserii a Construcției, fundație a Asociației Casa Socială a Constructorilor.

14. Se arată că în ședința Consiliului de administrație din data de 23.05.2016 s-a produs îndepărtarea vechilor reprezentanți patronali din componența Consiliului de administrație și începând cu luna octombrie 2016, colegii din cadrul Comitetului director și unii membri ai Consiliului de administrație l-au supus pe petent la acțiuni sistematice de izolare, marginalizare și de decredibilizare profesională, care au avut ca apogeu concedierea petentului urmare a desființării postului ocupat.

15. Decizia de concediere a petentului din data de 04.07.2019 a fost anulată prin Decizia nr. 22/11/01/2021 a Curții de Apel București, rămasă definitivă și petentul a fost reintegrat în muncă în cursul anului 2021, fiind din nou concediat la data de 24.09.2021 ca urmare a desființării postului ocupat, pentru motive care nu țin de persoana angajatului. Începând cu data de 30.05.2022 petentul a fost din nou reintegrat în muncă prin punerea în aplicare a Sentinței civile nr. 3320/16.05.2022 pronunțată de Tribunalul București în Dosarul nr. 31532/3/2021.

16. Petentul face o descriere a faptelor supuse analizei menționând ca și criteriu de discriminare vârsta în raport cu colegii directori executivi aflați în situații analoage și comparabile, precum și discriminarea lui în raport cu toți ceilalți angajați ai asociației, manifestată de la data reintegrării în muncă și continuată și în prezent, acesta fiind cel mai în vârstă angajat cu normă întreagă la asociație. Astfel, se arată:

17. La reintegrarea petentului în muncă (22.01.2021), acesta a descoperit că i s-a păstrat vechiul salariu, stabilit în urmă cu 3 ani, în timp ce salariul celorlalți doi directori executivi mai tineri decât el, este mai mare cu 24,58% decât al petentului, identitatea salariului excluzând ipoteza că ar fi rezultatul unor negocieri. Aceste trei posturi de director executiv au atribuții generale identice în structura angajatorului, atribuțiile specifice fiind împărțite din considerente organizatorice.

18. Spre deosebire de ceilalți doi directori, între reintegrare și a doua concediere din 28.09.2021, petentul nu a beneficiat de birou propriu și nici de autoturism de serviciu deși ambele erau menționate în fișa postului a acestei funcții. Acesta a primit o masă de lucru într-o încăpere a Serviciului administrativ și a avut un PC format din bucăți în timp ce, în



aceeași săptămână, un al coleg din cadrul Comitetului director a primit un PC nou, performant și avea alocat vechiul birou al petentului.

19. Angajatorul a desemnat, pe perioada pandemiei, un conducător auto care să îl preia și să îl ducă de la și la domiciliu pe petent, petentul apreciind că angajatorul a vrut să inducă și celorlalți angajați că este prea în vârstă ca să își poată conduce singur autoturismul. Deși a purtat mască de protecție pe toată perioada, petentul a fost diagnosticat cu Covid19, odată cu el intrând în carantină și alți membri ai familiei petentului.

20. În comparație cu ceilalți doi colegi directori executivi, asociația i-a plătit petentului un ajutor de deces cu 3.000 lei mai puțin decât se considera îndreptățit la decesul celui de-al doilea părinte, angajatorul motivând-și comportamentul prin invocarea faptului că persoana socotită comparabilă nu era membru al Comitetului director, precum și prin susținerea că ar fi respectat procedurile interne în vigoare. Se arată că Regulamentul intern al asociației a fost aprobat în urmă cu 10 ani și nu mai este alt regulament aprobat și comunicat angajaților, cuantumului ajutorului acordat membrilor Comitetului director fiind stabilit discreționar de către Directorul general.

21. Petentul a primit un telefon de serviciu vechi și neperformant, care fusese folosit neglijent și trebuia reparat în timp ce, în perioada în care petentul fusese disponibilizat, salariații au beneficiat de un ajutor de 2.500 lei pentru achiziționarea de mijloace tehnice destinate telemuncii, aceștia având mijloace noi și performante iar petentul avea posibilitatea achiziționării unui telefon de serviciu nou și performant cu coparticiparea asociației în situația depășirii pragului stabilit pentru directorii executivi.

22. Petentul arată că acest comportament de hărțuire în muncă asupra sa a culminat cu concedierea din anul 2019, reintegrarea din anul 2021 fiind formală, pe o funcție golită de conținut, fără încadrarea cu personal a structurii Direcției dezvoltare, fără acces la informații esențiale îndeplinirii atribuțiilor, fără asigurarea condițiilor de lucru și a dotărilor acordate celorlalți directori executivi și specificate în fișa postului, angajatorul continuând să-i aplice sistematic, tratamente variate și subtile de hărțuire în muncă, respectiv:

- Munca de unul singur, fără angajarea structurii direcției și lipsit de mijloacele informaționale, umane și materiale necesare îndeplinirii atribuțiilor și responsabilităților dintr-o fișă de post încărcată, rămasă integral în vigoare;
- Nedelimitarea clară a atribuțiilor și responsabilităților între postul petentului și alte posturi au condus la nerecunoașterea unor rezultate ale petentului și atribuirea lor, în mod nemeritat și arbitrar, altor angajați.

23. În ceea ce privește victimizarea, se arată că aceasta s-a manifestat asupra petentului ca reacție la adresele sale, precum și a înregistrării pe rolul Tribunalului București a unei acțiuni în justiție pentru abuz de drept, discriminare și hărțuire la locul de muncă (Dosar nr. 4352/3/2021), dosar ce a fost suspendat la data de 14.03.2021 la cererea petentului, deoarece acesta a apreciat că primul capăt de cerere a rămas fără substanță prin întreruperea raportului de muncă. De asemenea, petentul nu a primit niciun răspuns la adresele sale prin care sesiza președintelui asociației comportamentele de mobbing/hărțuire la locul de muncă iar aceste adrese nu au dus la declanșarea vreunei cercetări sau altui gen de măsură în cadrul asociației. În continuare, petentul arată privitor la rapoartele săptămânale de activitate, că acesta le-a expediat directorului general prin email, fiind un număr de 27 de rapoarte la care nu a primit niciun răspuns și niciun comentariu, fiind ignorat și apreciind că activitatea lui este desconsiderată. Fiindu-i solicitat de către directorul general un raport cu rezultatele obținute în perioada ianuarie-

iulie 2021, petentul a considerat solicitarea raportului o nouă provocare și o nouă atitudine de victimizare a lui.

24.În continuarea expunerii, petentul consideră că acest comportament de discriminare, hărțuire în muncă și victimizare asupra lui este prezent încă de la reintegrarea lui. Astfel, se arată că după ce a primit comunicarea angajatorului să se prezinte la locul de muncă, petentul a solicitat derularea unei acțiuni de soluționare a eventualelor diferende deoarece se găsea după două concedieri prin desființarea postului într-un interval de 36 de luni (declarate nelegale de instanța de judecată) și a vrut să evite orice ambiguități sau neînțelegeri), angajatorul declarându-și disponibilitatea pentru negocierea aspectelor ce țin de dreptul muncii, cerând să îi fie comunicate aspectele ce se doresc a fi discutate în prezența mediatorului, acestea urmând a fi analizate de către Consiliul de administrație al asociației.

25.Se arată, de asemenea, faptul că petentul, după 24 de zile de la reintegrarea în muncă, nu primise niciunul din documentele și drepturile de acces în rețeaua informatică internă, pe care le-a solicitat iar directorul general a trasat o nouă sarcină de lucru pe care a considerat-o cu rezultat irelevant pentru asociație, a doua zi după comunicarea acestei situații petentul primind documentele solicitate repetat dar nu a primit și dreptul de acces în rețeaua informatică internă.

26.Potentul arată că de la data reintegrării în muncă, în comparație cu colegul director cu 18 ani mai tânăr, acesta nu a primit birou propriu și nici autoturism de serviciu și, în mod discriminatoriu față de majoritatea angajaților asociației, care au avut clauză CIM și cu dotări materiale de telemuncă, acesta nu a primit laptop, lucrând pe un monitor vechi, ne-ergonomic și care funcționează cu întreruperi. Angajatorul invoca tot felul de motive, inclusiv cel a vârstei înaintate a petentului pentru a nu-i asigura acestuia un autovehicul de serviciu și nu a dat curs solicitării săptămânale de a readuce în unitate un autovehicul pentru a fi dat în utilizare.

27.Potentul arată că actuala reintegrare a lui în muncă este chiar mai anevoioasă decât precedenta din cauza lipsei de deschidere dovedită de angajator, cât și a trecerii acestuia la noi comportamente de hărțuire în muncă și victimizare constând în izolarea petentului și neimplicarea lui în tipurile de activități, acțiuni și evenimente în care acesta a avut atribuții și responsabilități prevăzute în fișa postului, angajatorul părând hotărât să nu întreprindă nimic ci să îl izoleze pe o funcție lipsită de conținut. Astfel, directorul general împreună cu un alt director au participat la trei evenimente în teritoriu, importante în relația cu societățile de construcții, petentul nefiind participant la aceste conferințe și întâlniri.

28.În concluzie, petentul apreciază că faptele descrise se încadrează în prevederile OG nr. 137/2000 și solicită constatarea faptei de discriminare, hărțuire și victimizare, precum și sancționarea reclamatei pentru atitudinea nepotrivită la adresa lui. De asemenea, se solicită obligarea părții reclamate să publice în mass-media un rezumat al hotărârii.

29.În susținerea celor menționate în petiție, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: stat de funcții, decizii interne, procese verbal de predare-primire, corespondență între părți, comunicare rapoarte de activitate, rapoartele de activitate ale petentului și rezultatele obținute de la data integrării, prezentări conferințe (filele 16-111 la dosar).

30.În completarea la petiție, petentul vine cu următoarele precizări în care se referă, cu predilecție, la posibilele fapte de discriminare, hărțuire în muncă și victimizare săvârșite de partea reclamată ulterior datei de 12.07.2021 sau în termen de un an de la data la care acesta a luat cunoștință de săvârșirea lor:

31.În ceea ce privește discriminarea pe criteriul vârstei, se arată că la reintegrarea petentului din data de 22.01.2021, partea reclamată i-a păstrat vechiul nivel al salariului stabilit cu mai mult de 3 ani în urmă, în timp ce salariul celorlalți doi directori executivi, mai tineri decât petentul și, din acest motiv, considerați mai utili și de perspectivă, era cu 24,58% mai mare decât al acestuia. Petentul a luat cunoștință despre acest aspect în cursul judecării cauzei, dosar nr. 31532/3/2021 aflat pe rolul Tribunalului București, citația și întâmpinarea fiindu-i comunicate prin poștă, acestea fiind emise la data de 03.12.2021. Actuala reintegrare în muncă, începând cu data de 30.05.2022, a fost făcută tot cu salariul stabilit prin actul adițional CIM încheiat la data de 20.12.2017, la acest salariu făcându-se și raportarea despăgubirilor ce au fost plătite petentului în baza Sentinței civile nr. 3320/16.05.2022 a Tribunalului București.

32.În întreaga perioadă lucrată în unitate în anul 2021, până la a doua concediere din 28.09.2021, petentul nu a primit birou propriu și nici autoturism de serviciu deși acestea erau menționate în fișa postului la condițiile de lucru, situația fiind neschimbată începând cu data de 30.05.2022 și până în prezent. Petentul nu își mai desfășoară activitatea la nivelul unde au fost amplasate dintotdeauna birourile directorilor, fostul birou fiind actualmente ocupat fără adoptarea vreunei măsuri pentru a fi eliberat. Postul ocupat de petent este cel mai dinamic, cu mobilitatea cea mai mare la nivel național dintre posturile de directori executivi ai asociației și deși petentul a solicitat săptămânal, timp de 5 luni, utilizarea unui autovehicul, nu a primit răspuns deși colegul lui, director executiv, are pe inventar un autoturism de serviciu.

33.La o săptămână de la prima integrare petentul a primit un telefon de serviciu vechi și defect iar cablul de încărcare la rețea a fost achiziționat după o lună și jumătate, timp în care telefonul nu a putut fi folosit. Acest telefon nu i-a permis petentului să asigure conexiune în regimul de telemuncă în perioada de pandemie și nici nu i-a fost alocat un stick pentru transmisii de date în rețeaua 4G. Petentul apreciază că acest telefon nu era compatibil cu telemuncă și nici cu nivelul afișat de interlocutorii lui din întâlnirile de serviciu față în față, sens în care petentul și-a achiziționat din resurse proprii un telefon performant pe care l-a utilizat în toate contextele profesionale. În luna august 2021, petentul a aflat de procedura privind utilizarea telefoanelor mobile, care nu i s-a comunicat, din care a înțeles că alocarea către un salariat, a unui telefon funcțional vechi era în fapt o formă de sancționare pentru distrugerea, din vina proprie, a altui aparat;

34.La capătul de cerere referitor la posibile fapte de hărțuire în muncă, se fac următoarele completări:

35.Reintegrarea petentului s-a făcut pe o funcție goală de conținut, fără încadrarea cu personal a structurii direcției, fără acces la informații esențiale îndeplinirii atribuțiilor și fără asigurarea condițiilor de lucru și a dotărilor acordate celorlalți directori executivi și specificate în fișa postului, aspecte confirmate și de Sentința civilă nr. 3320/16.05.2022 a Tribunalului București în dosarul nr. 31532/3/2021;

36.Potentul consideră că partea reclamată i-a aplicat, în mod sistematic, tratamente variate de hărțuire în muncă, decalajul dintre cerințele fișei de post și posibilitățile concrete, reduse, de abordare organizată a respectivelor activități creându-i petentului o stare de tensiune și de stres accentuat, mult peste solicitările normale ale funcției. Aceeași formă de hărțuire se manifestă și de la data actualei reintegrări, acțiunile dovedind același refuz de reintegrare efectivă ca la punerea în aplicare, de către partea reclamată, a precedentei sentințe definitive.

37. Petentul apreciază că nedelimitarea clară a atribuțiilor și responsabilităților între postul acestuia și alte posturi este una dintre cauzele mobbing-ului. Deoarece partea reclamată nu a întreprins nimic pentru eliminarea suprapunerilor de atribuții și responsabilități ale altor posturi din unitate cu acelea specificate în fișa postului său, aceasta a condus la nerecunoașterea unor rezultate ale lui și atribuirea lor, în mod nemeritat și arbitrar, altor angajați.

38. Referitor la posibilele fapte de victimizare săvârșite de partea reclamată inclusiv după data actualei reintegrări, petentul face următoarele precizări:

39. După primirea citației de la CNCD privind ședința de audieri din data de 12.09.2022, precum și a Sentinței civile nr. 3320/1605.2022 comunicată la începutul lunii august, partea reclamată nu a mai făcut altă comunicare petentului privind analiza Consiliului de administrație.

40. La aproape 3 luni și jumătate de la reintegrare, condițiile de muncă ale petentului suferă un impact negativ având în vedere că acesta nu a primit acces la 3 din bazele de date și fișierele importante din rețeaua internă solicitate, fapt care îl împiedică să contacteze un număr important de firme ca fiind calificate de interes. Petentul arată că, în continuare, partea reclamată nu a întreprins nimic pentru eliminarea suprapunerilor de atribuții și responsabilități și nu a comunicat acestuia aprobarea pentru a demara angajarea de personal în structura direcției. De asemenea, nu s-a luat decizia privind reactualizarea salariului petentului la nivelul stabilit pentru directorii executivi, nu s-au luat măsuri pentru ca petentul să primească birou propriu și autoturism de serviciu iar acesta nu a fost implicat în organizarea/elaborarea niciunui material pentru marcarea Zilei naționale a constructorului ediția a IV-a.

41. Pe lângă activitățile reclamatei care îi blochează petentului multe din activitățile din fișa postului, directorul general i-a solicitat acestuia prezentarea unui raport săptămânal de activitate, începând cu august 2022, actuala dispoziție țintindu-l direct în comparație cu dispoziția cu conținut similar formalizată într-o decizie internă, care îi viza pe toți cei trei directori executivi. În opinia petentului, aceasta este o rețetă de tocare a rezistenței psihice, a elanului și energiei angajatului devenit indezirabil, faptă deja sancționată de instanța de fond.

42. În concluzie, petentul consideră că toate aceste comportamente de discriminare, de hărțuire în muncă și de victimizare ale părții reclamate asupra sa, având un caracter sistematic și de durată, au generat în timp două concedieri urmate de două reintegrări în aplicarea deciziilor instanței de judecată. Aceste evenimente intimidante, umilitoare și traumatizante pentru petent s-au produs într-un interval de 35 luni, astfel:

- 05.07.2019 – concediere determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat;
- 22.01.2021 – reintegrare pe postul deținut anterior concedierii, în aplicarea Deciziei nr. 22/11.01.2021 a Curții de Apel;
- 28.09.2021 – concediere determinată de desființarea locului de muncă (același) ocupat de salariat;
- 30.05.2022 – reintegrare în funcția și pe postul deținut anterior concedierii, în aplicarea Sentinței civile nr. 3320/16.05.2022 a Tribunalului București.

43. Se solicită respingerea solicitărilor reclamatei și admiterea petiției așa cum a fost formulată.

44.În susținerea celor menționate, petentul a depus la dosar un set de înscrisuri: citație și întâmpinare la dosarul aflat pe rolul instanței, fișa postului, rapoarte săptămânale de activitate, corespondență prin email, adrese (filele 125-157 la dosar).

45.În notele scrise comunicate la dosar, petentul reiterează cele menționate anterior în petiție și menționează anumite aspecte importante solicitând respingerea excepțiilor invocate de partea reclamată iar cu privire la excepția de tardivitate arată că înțelege și acceptă admiterea acestei excepții în ceea ce privește faptele săvârșite anterior datei de 12.07.2021;

46. Petentul clarifică discuțiile cu privire la criteriul de vârstă și menționează faptul că invocă ca și criterii pe baza cărora se consideră discriminat criteriul de vârstă, precum și cel privind categoria profesională, apreciind că în cazul lui *a fost încălcat principiul la muncă egală, condiții de muncă și salarizare similare*.

47.Potentul apreciază că îi sunt încălcate în mod repetat, începând cu anul 2019 și în prezent, drepturile prevăzute la art. 1 lit. e), subpt. (i) din OG nr. 137/2000, respectiv: dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecție împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

48.Cu privire la autoritatea de lucru judecat, petentul arată că față de obiectul dosarului aflat pe rolul Curții de Apel (în prezent suspendat până la soluționarea definitivă a unui dosar ulterior), se observă că sunt deferite CNCD alte fapte, dar care au fost încadrate în conduita sistematică, de lungă durată, profund abuzivă a angajatorului, aceste încadrări relevând cu atât mai mult tratamentul diferențiat la care petentul a fost expus, precum și lipsa unei motivări obiective și rezonabile din partea societății angajatoare.

49.Una dintre faptele esențiale supuse atenției este modalitatea în care a fost golit de atribuții postul deținut de petent după prima concediere, aspect care a creat premisa celei de-a doua concedieri iar excluderea petentului de la îndeplinirea atribuțiilor pe care le derula de ani de zile, pentru a crea aparența de legalitate a lipsei de funcționalitate a postului ocupat, reprezintă un tratament insidios, ilicit, discriminatoriu, nicio altă persoană de la nivelul acestui angajator nemaifiind cu o situație similară.

50.Potentul arată că, raportat la obiectul prezentei cauze, nu s-a solicitat același lucru în cele două cereri diferite, având teme diferite și măsuri de reparație distincte: în prezenta cauză CNCD este chemat să stabilească dacă faptele reclamate constituie fapte de discriminare în sensul OG nr 137/2000 iar în fața instanței de judecată a fost declanșat un litigiu prin care angajatul obligă persoana responsabilă să pună capăt situației discriminatorii și să achite despăgubirile proporționale cu prejudiciul suferit. Prin urmare, având în vedere că cele două cereri au temeuri juridice diferite, urmăresc remedii diferite și impun analize diferite ale situației de fapt, nu se poate reține autoritatea de lucru judecat în situația în care persoana lezată solicită pe mai multe căi repararea prejudiciului cauzat prin fapte de discriminare.

51.Potentul arată că la data prezentei, acesta are contract de muncă activ și, ca urmare, alături de faptele săvârșite în perioada 12.07.2021- 28.09.2021, acesta a supus analizei CNCD și toate faptele săvârșite de partea reclamată la adresa lui, de la data reintegrării în muncă (30.05.2022), încercând să arate că faptele enumerate, respectiv faptele de discriminare precum și faptele de hărțuire în muncă se derulează și în prezent. Potentul susține că de la data primei reintegrări în muncă (22.01.2021) este cel mai în vârstă

angajat cu normă întreagă și, din acest motiv, este cel mai vizat de comportamentele diferențiate ale acestuia.

52.În continuarea expunerii, petentul combate explicațiile reclamatei expuse în punctul de vedere al acesteia, reiterând cele menționate anterior în petiție, venind cu unele completări asupra cărora se abate punctual, cu mențiuni explicite în susținerea opiniei sale că a lucrat în condiții ostile, ca angajat singular și fără a beneficia de suport organizațional real și de resursele necesare îndeplinirii atribuțiilor și responsabilităților.

53.În concluzie, petentul solicită respingerea apărării părții reclamate și admiterea petiției așa cum a fost formulată, inclusiv completările la aceasta și susținerile din ședința de audieri.

54.La dosar au fost depuse înscrisuri, respectiv: fișa postului, act adițional la contractul individual de muncă, extras din ROI al CSC, extras din Statutul CSC, print screen de pe portalul instanțelor de judecată pentru dosarele nr. 46227/299/2022 și nr. 25148/3/2019 (filele 258-276 la dosar).

Susținerile părții reclamate

55.Partea reclamată invocă excepția necompetenței CNCD pe motiv că petentul nu sesizează cu analiza unor fapte de hărțuire și/sau discriminare ci cu prezentarea unor aspecte pure de dreptul muncii, aspecte învederate precum: organizarea activității CSC și stabilirea unor atribuții pentru salariați, încadrarea sau nu cu personal a unui anumit departament, stabilirea nivelului salarial al angajaților și obligația de a prezenta rapoarte săptămânale etc. CSC a dorit reorganizarea activității sale prin desființarea postului angajatului, în sublinierea acestui aspect fiind învederat faptul că Tribunalul București a respins cererea formulată de angajat de acordare de daune morale pentru discriminare/hărțuire iar prin sentința nr. 3320/16.05.2022 pronunțată în dosarul nr. 31532/3/2021, Tribunalul București a respins cererea accesorie privind acordarea de daune morale subsecvent deciziei de reorganizare a postului.

56.Excepția tardivității evenimentelor deduse CNCD petrecute anterior datei de 12.07.2021, cele învederate de petent la anumite puncte din petiție reprezintă evenimente petrecute anterior iulie 2021 și prin urmare aceste alegații nu mai pot fi analizate. În legătură cu perioada de interes pentru speță, petentul a avut contract de muncă activ în perioada iulie-septembrie 2021 și 30.05.2022 – 12.07.2022, CNCD putând analiza doar faptele petrecute în iulie, august și septembrie 2021 și cele din iunie și iulie 2022, pentru celelalte fapte impunându-se admiterea excepției de tardivitate și respingerea petiției ca tardiv formulată.

57.Excepția autorității de lucru judecat pe motiv că obiectul cererii de chemare în judecată din dosarul nr. 4352/3/2021 aflat pe rolul Tribunalului București este comun cu cel al petiției. Petentul a supus atenției Tribunalului București următoarele preținse fapte de discriminare pe criteriul vârstei: necomunicarea hotărârilor CA și privarea de informații esențiale necesare îndeplinirii atribuțiilor de conducere, desconsiderarea rezultatelor Direcției dezvoltare, izolarea profesională prin blocarea participării la evenimente importante pentru poziția deținută și împiedicarea voită a exercitării unor atribuții din fișa postului, reîncadrarea nu s-ar fi făcut în condițiile în care a fost concediat, preținzând că ar fi fost privat de condițiile materiale anterioare și de structura din subordine, nu a fost cooptat să participe la elaborarea unui program și a bugetului de venituri și cheltuieli, impunerea doar în sarcina lui să redacteze programe săptămânale de activitate. În



subsidiar, se solicită respingerea petiției ca nefondată având în vedere cele constatate de Tribunalul București prin sentința nr. 5562/21.07.2021, precum și faptul că CNCD a comunicat punctul său de vedere în respectivul dosar.

58. Cu privire la prezentarea situației de fapt, se arată că petentul este angajat începând cu data de 18.05.2005, având funcția de Director operații tranzacții-dezvoltare. Prin decizia din data de 04.07.2019, angajatorul a dispus încetarea contractului de muncă încheiat cu salariatul, pentru motive ce nu țin de persoana acestuia. Reorganizarea a fost contestată de angajat iar Tribunalul București, prin sentința nr. 1375/02.06.2020, a dispus reintegrarea salariatului pe postul deținut anterior concedierii, cu obligarea angajatorului la achitarea unei despăgubiri, sentință care a fost menținută în apel. Angajatul a fost reintegrat pe funcția de director operații tranzacții-dezvoltare, cu acordarea, cu titlu de despăgubiri, a tuturor drepturilor la care acesta era îndreptățit conform legii, CIM, Regulamentul intern și a procedurilor aplicabile, aspect necontestat de angajat.

59. Se arată că prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului București cu nr. 4352/3/2021, angajatul a solicitat, în contradictoriu cu angajatorul, acordarea de daune morale în cuantum de 100.000 euro pentru discriminarea pe criteriul vârstei invocând, în esență, aceleași argumente precum în susținerea capătului de cerere de acordare daune morale în prezentul dosar. Tribunalul București a respins, prin sentința nr. 5562/21.07.2021 ca neîntemeiată cererea formulată de angajat în dosarul nr. 4352/3/2021 și, în prezent, respectivul dosar se află în faza apelului, dosarul fiind suspendat până la soluționarea definitivă a dosarului nr. 31532/3/2021.

60. Urmare a unui proces de analiză internă, postul petentului, precum și cel al unui coleg, s-au reorganizat prin desființare iar la data de 25.08.2021, acestuia i s-a comunicat personal înștiințarea de preaviz. După expirarea termenului de preaviz de 20 de zile lucrătoare, la data de 28.09.2021, angajatului i s-a comunicat decizia de concediere în care erau explicate pe larg motivele reorganizării activității.

61. Se arată că prin sentința civilă pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 31532/3.2021 s-a dispus anularea deciziei de concediere nr. CSC/III/164/ 24.09.2021 și reintegrarea angajatului, reintegrare care a avut loc la finalul lunii mai 2022. Angajatorul a formulat apel împotriva sentinței nr. 3320/16.05.2022, care în prezent se află în etapa regularizării, nefiind stabilit încă termen de judecată de către Curtea de Apel București.

În acest context, petentul a formulat petiția care formează obiectul dosarului aflat pe rolul CNCD, prin această petiție reclamându-se următoarele:

- că petentul ar fi fost discriminat pe criteriul vârstei în raport cu colegii directori executivi și în raport cu ceilalți angajați ai asociației;
- comportament de hărțuire în muncă, care ar fi culminat cu concedierea sa prin decizia nr. CSC/III/46/04.07.2019;
- victimizarea petentului urmare a depunerii de către acesta a adreselor din data de 01.03.2021 și 26.04.2021 și a înregistrării acțiunilor în justiție prin aceea că CSC i-a solicitat angajatului să prezinte rapoarte săptămânale de activitate;
- pretinsa continuare a acțiunilor de discriminare, hărțuire și victimizare prin aceea că angajatorul nu l-ar implica în anumite activități, în concret la 3 conferințe.

62. În acest sens, reclamata arată că petentul nu indică în concret motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția sa și nici nu arată dovezile pe care se întemeiază ci pur și simplu face o sinteză scoasă din context a unei înșiruii de evenimente.

63. Cu privire la netemeinicia petiției, reclamata arată că se constată inexistența unor fapte de discriminare/hărțuire, precum și inexistența legăturii de cauzalitate. Pentru clarificarea aspectului discriminării pe criteriul vârstei, reclamată apreciază că afirmația petentului în sensul că acesta ar fi angajatul cel mai în vârstă este falsă, fiind reamintită în acest sens sentința nr. 5562/21.07.2021 a Tribunalului București pronunțată în dosarul nr. 4352/3/2021.

Reclamata consideră că petiția nu este motivată nici în fapt, nici în drept, context în care și dreptul la apărare al reclamatei este limitat la posibilitățile de înțelegere a petiției. Deși petentul nu are obligația de a-și dovedi afirmațiile, obligația de a prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte nu este îndeplinită întrucât petentul nu face niciun început de dovadă în sensul afirmațiilor emise.

De asemenea, reclamată arată că faptul că postul petentului a făcut obiectul unor reorganizări nu conduce la concluzia că angajatorul a dorit sau și-a asumat un comportament discriminatoriu/de hărțuire/victimizare la adresa petentului, scopul acestuia fiind numai de a eficientiza activitatea asociației. Acțiunile CSC au fost percepute de petent ca fiind discriminatorii/comportamente hărțuitoare/victimizante însă faptul că au fost percepute astfel nu le transformă în comportamente discriminatorii.

64. În ceea ce privește presupusa discriminare pe criteriul vârstei raportat la salariu, reclamata arată că diferența salarială este justificată de împrejurări obiective, afirmațiile petentului cu privire la atribuții identice neputând fi dovedite. Diferența salarială invocată este pe deplin justificată, pe de o parte, având în vedere faptul că directorul tehnic fonduri și protecție are mai multe atribuții decât directorul operații tranzacții dezvoltare (funcția petentului), care se ocupă numai de cooptare de noi membri în cadrul CSC, aceasta fiind unica lui atribuție și, pe de altă parte, directorul operații tranzacții dezvoltare nu are nicio persoană în subordine și volumul de muncă al acestuia nu a impus încadrarea cu personal a departamentului său, pe când directorul tehnic fonduri și protecție are în subordine 10 persoane. Astfel, este justificată pe deplin diferența salarială dintre petent și ceilalți directori executivi, petentul nefiind discriminat în acordarea nivelului salarial, sens în care reiese lipsa legăturii de cauzalitate între criteriul vârstei invocat și presupusul tratament diferențiat acordat petentului.

65. În ceea ce privește presupusa hărțuire la locul de muncă, reclamata apreciază că ceea ce invocă petentul este numai hărțuirea iar nu hărțuirea morală la locul de muncă. Se poate observa și o nemotivare în fapt a petiției întrucât petentul nu arată cum/în ce manieră i s-ar fi creat acestuia un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv pe criteriul vârstei. Direcția condusă de petent nu a fost încadrată cu personal deoarece acesta nu avea un volum de muncă care să facă necesar acest lucru, acesta nu a reclamat că ar face muncă suplimentară sau că volumul de muncă ar depăși cele 8 ore de muncă pe zi și, prin urmare, nu se justifică din punct de vedere operativ încadrarea cu personal a direcției operații tranzacții dezvoltare. De asemenea, petentul nu a fost lipsit de mijloacele informaționale, având acces la rețeaua informatică, inclusiv la documentele/fișierele solicitate de acesta.

66. Referitor la presupusa victimizare a petentului, reclamata arată că acuzația prin care petentul pretinde că ar fi fost victimizat ca urmare a depunerii plângerilor și acțiunilor în justiție nu este motivată în fapt și în drept, ceea ce duce la imposibilitatea reclamatei de a-și exercita efectiv dreptul la apărare. Solicitarea angajatorului ca petentul să depună rapoarte săptămânale nu a venit ca reacție la plângerile depuse de petent, ci constituie o

practică în cadrul asociației pentru a avea o evidență a îndeplinirii sarcinilor de serviciu de către angajați, conducerea solicitând tuturor directorilor executivi acest lucru, astfel că toți directorii depun aceste rapoarte. În temeiul art. 40 alin 1 lit. a) din Codul muncii, asociația are dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității.

67. În ceea ce privește presupusele comportamente de discriminare/hărțuire/victimizare ulterioare reintegrării care a avut loc în luna mai 2022, reclamata arată că petentul aruncă anumite situații intervenite între părți, pe care încearcă să le îmbrace într-o anumită coloratură, care de fapt nu au nicio legătură cauzală între ele. Petentului i s-a dat acces la rețeaua informatică și la fișierele de lucru și i s-a pus la dispoziție birou de lucru și echipamente corespunzătoare, la fel ca și ceilalți angajați.

Pentru fapta reclamată cu privire la ajutorul de deces (deși nu poate fi analizată deoarece este prescrisă), reclamata arată că nu a existat niciun fel de discriminare deoarece la data de 2019 nu era prevăzut în Regulamentul de ordine interioară un quantum care trebuia acordat la data decesului unuia dintre părinți iar petentului i s-a acordat un ajutor de deces identic cu al altei angajate, care a beneficiat de acest ajutor în acea perioadă.

Referitor la reînnoirea unui mijloc tehnologic în aplicarea prevederilor OUG nr. 132/2000, se arată că angajatorul nu putea să beneficieze în ceea ce îl privește pe angajat deoarece pentru acest ajutor s-a putut beneficia numai până la data de 21.12.2020, dată la care petentul nu era efectiv salariat al asociației.

68. Cu privire la aspectele care îl deranjează pe petent că acesta nu are un birou personal de lucru, pe care să nu îl împartă cu nimeni și că nu i s-a acordat mașină de serviciu, reclamata arată că la nivelul asociației, în urma unui proces de reamenajare nu mai există birouri libere, care să fie puse la dispoziția angajatului doar pentru uzul său, iar CSC nu are mijloacele de a pune la dispoziția angajatului un autoturism care să fie folosit doar de acesta deoarece asociația nu are un astfel de autoturism în flotă și nu există bugetat un astfel de cost. În acest sens, i s-a pus la dispoziție unicul autoturism liber, însă cu șofer, pentru ca asociația să folosească autoturismul în intervalul în care petentul nu îl folosește.

69. Referitor la neparticiparea petentului la cele trei conferințe, reclamata arată că participarea acestuia nu era necesară deoarece pe de o parte obiectul acestora nu făcea parte din obiectul de activitate al angajatului, directorul general, având ca atribuții reprezentarea și promovarea asociației și, pe de altă parte, conferințele au fost organizate și participarea a fost confirmată înainte de reintegrarea petentului.

70. În concluzie, reclamata apreciază că, raportat la considerentele arătate, se observă faptul că nu există acte de discriminare la adresa petentului, deciziile luate de conducerea asociației au fost legale și temeinice iar petentul nu face decât să profite de faptul că a fost reintegrat de două ori și de aceea încercă să acrediteze și teza discriminării/ hărțuirii. Se solicită respingerea petiției ca nefondată.

71. În susținerea celor menționate în petiție, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: extras din registrul asociațiilor și fundațiilor, contractul individual de muncă și actele adiționale la acesta, cererea de chemare în judecată și cererea de apel formulate împotriva asociației în dosarul nr. 4352/3/2021 și extras de pe portal aferent acestui dosar, memoriu privind reorganizarea activității asociației, sentința nr. 5562/21.07.2021 pronunțată de Tribunalul București, fișa postului directori, declarație, organigrama, dovezile privind acordarea accesului la rețeaua informatică și de punere la dispoziție a tuturor echipamentelor de lucru, alte înscrisuri privind ajutorul de deces (filele 164-246 la dosar).

72.În notele scrise comunicate la dosar, reclamata reiterează cele expuse în punctul de vedere și combate reclamațiile petentului referite în cuprinsul petiției cu privire la aspectele discriminatorii, de hărțuire în muncă, de victimizare a petentului, reclamata arătând că, în mod constant, petentul este acela care este nemulțumit și are impresia că angajatorul își dorește să îl facă să sufere, critica lui fiind falsă deoarece asociația nu își tratează angajații în mod abuziv și nici inuman.

73.În concluzie, reclamata solicită respingerea petiției ca nefondată.

74.S-au atașat la dosar următoarele înscrisuri: declarații de martor, dreptul de accesare a fișierelor acordate angajatului, adresa privind solicitarea de întocmire a raportului de activitate și pentru celălalt director, dovezi rezervări, invitații (filele 310-312 și 317-326 la dosar).

Raportul de investigație CNCD

75.Din raportul de investigație efectuat de echipa de investigație delegată în acest sens la sediul angajatorului, în urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele menționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, se desprind următoarele concluzii:

- În cadrul Asociației Casa Socială a Constructorilor își desfășoară activitatea 25 de angajați, 4 dintre aceștia – inclusiv directorul general, având vârsta peste 60 de ani (în scădere față de anii anteriori: 8 angajați în 2021, 9 angajați în 2020 și 6 angajați în 2019). La momentul controlului existau 7 angajați cu vârsta între 50-60 de ani, comparativ cu 6 angajați în anul 2021, 5 angajați în anul 2020 și 8 angajați în anul 2019;
- Deși petentul nu a beneficiat, după cele două reintegrări, de aceleași condiții la locul de muncă precum ceilalți doi directori executiv (având salariu mai mic, neavând birou propriu, beneficiind de mașină de serviciu fără șofer și fără să i se aloce personal în subordine), nu s-a putut dovedi legătura de cauzalitate între aspectele sesizate și criteriul de vârstă invocat, în aceste condiții aflându-ne în fața unui litigiu de muncă, competentă pentru soluționare fiind instanța de judecată.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

76.Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

Art. 4 alin. (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.”

Egalitatea în drepturi

Art. 16

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

(2) *Nimeni nu este mai presus de lege.*"

(3) *Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.*"

Art. 20 alin. (1)

„Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.”

Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”

Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți:

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2 alin. (1)

„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Art. 2 alin. (5)

(5) „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

(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:



1. conduită ostilă sau nedorită;
2. comentarii verbale;
3. 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.”

Art. 20 alin. (6)

(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.”

Art. 26 alin. (1)

„Contravențiunile prevăzute la 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 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

Legea nr. 53/2003, republicată, privind Codul Muncii

Art. 3. alin. (1)

„Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale:

Art. 14 - Interzicerea discriminării:

“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 1 - Interzicerea generală a discriminării:

“1. Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

Art. 6 pct. 1

“Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”

Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Art. 1 Obiectivul

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește



În analiza excepțiilor invocate

77. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul director urmează a analiza excepțiile invocate atât din oficiu, de Colegiul director cât și de partea reclamată din prezenta cauză, respectiv:

- Excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pe motiv că petentul nu sesizează CNCD cu analiza unor fapte de hărțuire și/sau discriminare ci cu prezentarea unor aspecte pure de dreptul muncii.
- Excepția tardivității evenimentelor deduse soluționării CNCD petrecute anterior datei de 12.07.2021, pe motiv că cele învederate de petent la anumite puncte din petiție reprezintă evenimente petrecute anterior iulie 2021 și, prin urmare aceste alegații nu mai pot fi analizate fiind tardiv formulate.
- Excepția autorității de lucru judecat pe motiv că obiectul cererii de chemare în judecată din dosarul nr. 4352/3/2021 aflat pe rolul Tribunalului București este comun cu cel al petiției.

78. Potrivit dispozițiilor art.62 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza*”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

79. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, examinând conținutul petiției, solicitările părților, înscrisurile depuse la dosar, legislația aplicabilă și practica abordată în situații similare, Colegiul director urmează a respinge excepțiile invocate în procedură.

80. Cu privire la excepția de necompetență, se observă că petiția vizează o potențială faptă de discriminare provenită din comportamentul asupra petentului la locul de muncă, care include și modificarea condițiilor privind desfășurarea activității, aplicate astfel încât petentul, la reintegrarea în muncă în baza hotărârii judecătorești, să preia atribuțiile specifice din considerentele organizatorice ale angajatorului. Astfel, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile de discriminare ce se nasc în cauză se circumstanțiază în legătură cu un criteriu interzis de art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 și nu în legătură cu aspecte de legalitate din care ar putea decurge un eventual tratament diferit (ceea ce ar plasa cazul în afara incidenței legislației antidiscriminării). Ca urmare, Colegiul director respinge excepția de necompetență a CNCD invocată de partea reclamată.

81. Cu privire la excepția tardivității se observă că petiția vizează perioada de interes iulie-septembrie 2021 și 30.05.2022 – 12.07.2022, perioadă în care petentul a avut contract de muncă activ cu angajatorul, în formularea sesizării petentul invocând și anumite aspecte petrecute anterior termenului de un an de la data introducerii petiției. Colegiul director ia act de faptul că, în prezenta speță, se pune în discuție o presupusă faptă de discriminare la care petentul a fost supus, și se raportează la solicitările petentului de a se constata că tratamentul aplicat în cazul său a fost manifestat și anterior de partea reclamată, presupusa faptă de discriminare săvârșită de către conducerea companiei angajatoare constând în acțiuni sistematice de hărțuire profesională, urmând a fi analizat modul în

care i-au fost îngrădite petentului anumite drepturi în desfășurarea activității la locul de muncă. Cu privire la excepția de tardivitate a oricăror reclamații privind faptele săvârșite anterior datei de 12.07.2021, Colegiul director consideră că potrivit prevederilor art. 20 alin 1 din OG nr. 137/2000, petentul este decăzut din dreptul de a formula pretenții pentru preținsele fapte anterioare acestei date. Se apreciază însă, că aceste susțineri pot fi luate în considerare ca relatări ale petentului pentru a se observa dacă în perioada de colaborare avută cu angajatorul, ulterioare reintegrării care a avut loc în luna mai 2022, faptele la care petentul susține că a fost supus au avut continuitate până la data când petentul se încadrează în termenul de a aduce la cunoștință săvârșirea faptei analizate, respectiv 12.07.2022. Ca urmare, Colegiul director respinge excepția tardivității invocată în procedură apreciind că este de luat în analiză conduita de lungă durată asupra petentului, care a fost expus unui posibil tratament diferențiat, faptele având continuitate.

82. În ceea ce privește excepția autorității de lucru judecat, analizând per ansamblu comportamentul reclamatului asupra petentului, Colegiul director ia act că pentru o parte din faptele indicate își face efectul aplicabilitatea excepției autorității de lucru judecat, așa cum a fost invocată de partea reclamată. În consecință, Colegiul director observă că parte din presupusele fapte au fost analizate, drept care urmează a se analiza cauza în întregime având în vedere că ne aflăm în situația unei presupuse fapte apreciată în analiză ca fiind continuă.

83. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

Principiile de analiză

Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.¹

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale trebuie să corespundă un *tratament egal***,
- la **situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât *diferit***. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”² în această situație.

În cazul discriminării **substanțiale sau de facto**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”³

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

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

Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (Fredin c. Suediei, Hoffmann c. Austriei, Spadea și Scalabrino c. Italiei, Stubbings și alții c. Regatului Unit).

Discriminarea directă

Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care **au fost sau ar fi tratate** alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria "criteriului protejat".

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;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

84. Astfel se poate considera discriminare: o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

85. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: „*Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.*” (art. 2 alin. 2 lit. a).

86. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului înțelege în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14

³ Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

protejează persoanele plasate în situație similară” (*Marckx împotriva Belgiei*, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (*Van der Musselle împotriva Belgiei*, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (*Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (*Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit*, 30 iulie 1998, §75).

87.Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar.

88.În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv (vezi *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE* (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91).

89.Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune **tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (a se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta ”inegalități de fapt” între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza *“relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium”*, § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (cauza *Zarb Adami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

90.Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis de lege.

91.Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă

discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

92. Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

93. De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare doar dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

Aplicarea principiilor la speță

94. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, acesta relevând o situație la care a fost supus, petentul reclamând hărțuirea la locul de muncă, victimizarea și un tratament discriminatoriu pe criteriul vârstă. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un tratament diferențiat.

95. În drept, Colegiul director se raportează la actul 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 analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

96. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

97. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

98. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (*a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, 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).*

99. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice

deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

100. Petentul a invocat criteriul vârstă, afirmând că a fost creată pentru el o situație de discriminare, care a generat un cadru ostil și degradant, având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, petentul apreciind că în cazul lui s-a manifestat un tratament diferit prin aplicarea unor măsuri restrictive în ceea ce îl privește, acesta considerând că intenția conducerii de a nu lua act de solicitările sale de rezolvare amiabilă a situației este una nerezonabilă și discriminatorie la adresa lui.

101. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56).

102. Colegiul director, din analizarea conținutului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, reține că petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu o potențială faptă de discriminare săvârșită de către conducerea instituției angajatoare, constând în acțiuni sistematice de hărțuire profesională, urmând a analiza modul în care i-au fost îngădite petentului anumite drepturi atât în soluționarea solicitărilor sale cât și în desfășurarea activității la locul de muncă.

103. Petentul a reclamat discriminarea și hărțuirea la care a fost supus de către conducerea asociației angajatoare, constând în organizarea activității și stabilirea unor atribuții, neîncadrarea cu personal a departamentului pe care îl conducea, stabilirea nivelului salarial și obligația de a prezenta rapoarte săptămânale iar în plan adiacent, acordarea unui spațiu de lucru în birou cu alți colegi fără a avea un birou de lucru personal, neaprobarea folosirii în mod individual a unei mașini de serviciu, darea în folosință a unui telefon mobil de serviciu uzat și a unui echipament de lucru necorespunzător, lipsirea de mijloace informaționale și de acces la rețeaua informatică, precum și faptul că angajatorul nu l-a implicat în anumite activități cum ar fi participarea la anumite conferințe pe teme ce țineau de activitatea sa. Petentul consideră că, în raport cu colegii directori executivi și cu ceilalți colegi angajați ai asociației, acest tratament discriminatoriu i s-a aplicat pe criteriul vârstei, fiind supus la acțiuni sistematice de marginalizare și de decredibilizare profesională, comportament de hărțuire în muncă ce a culminat cu concedierea sa, precum și victimizarea sa ca urmare a depunerii unor adrese la nivel de angajator (01.03.2021 și 26.04.2021) și a înregistrării acțiunilor în justiție.

104. Colegiul director apreciază că acel criteriu identificat de petent nu a stat la baza climatului dintre părți, presupus ostil, aspectele invocate de petent în plângerea sa prezentând anumite inconveniente cu privire la modalitatea în care s-au desfășurat raporturile de colaborare cu angajatorul, precum și nemulțumirile petentului legate de modalitatea de soluționare a solicitărilor sale. Acțiunea discreționară a părții reclamate pe motiv că petentul este mai în vârstă iar colegii săi sunt mai tineri și mai utili, nu se confirmă. După cum se poate constata, petentul nu prezintă faptele concrete săvârșite de

partea reclamată, care să permită dovedirea existenței unei discriminări pe criteriul invocat și nu se prezintă nicio situație care să poată fi comparată cu cea prezentată de petent, în care să se fi aplicat un tratament diferit luându-se o anumită măsură asupra lui în considerarea criteriului menționat.

105. Din susținerile petentului nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări pe criteriul vârstă și nu rezultă existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele semnalate în sarcina părții reclamate. Pentru a se crea o legătură de cauzalitate între măsurile luate de reclamat și criteriul invocat este necesar a se identifica care a fost modalitatea efectivă în care petentul ar fi fost discriminat ori tratat într-un mod diferit pe criteriul invocat, urmând a se dovedi existența unui astfel de tratament diferențiat pe care l-ar fi primit din partea părții reclamate pe motiv că este persoană mai în vârstă. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei fapte ce s-ar putea circumscrie prevederilor OG nr. 137/2000, republicată.

106. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

107. În prezenta cauză supusă analizei, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării, respectiv la înscrisurile depuse în dosar și ținând cont și de prevederile legale incidente dar și de faptul că petentul a indicat în mod expres criteriul de discriminare, Colegiul director constată că nu se poate identifica o legătură de cauzalitate între criteriul de discriminare invocat și faptele descrise. Mai mult decât atât, Colegiul director constată că avem de-a face doar cu o simplă situație conflictuală la locul de muncă, ce a debutat anterior, constând în mare parte în nemulțumirile petentului cu privire la anumite aspecte privind desfășurarea activității la locul de muncă, unele elemente din situația prezentată neputând fi luate în analiză deoarece ar putea intra în sfera litigiilor de muncă, a căror competență de soluționare revine instanțelor de judecată specializate.

108. Colegiul director nu neagă că, un eventual tratament diferențiat, care nu este justificat de criterii obiective, poate întruni elementele constitutive ale unei fapte sancționate de lege, dar subliniază că, pentru a se vorbi despre discriminare, este imperios necesar ca tratamentul diferențiat să fi fost determinat de un criteriu concret de discriminare.

109. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din OG nr. 137/2000, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: *“Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, a*

impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior (N.A. Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5). În accepțiunea ordonanței indicate (N.A. Este vorba despre OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.

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

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

110. În cazul victimizării, ca formă de discriminare, se impune o altă analiză de fapt și de drept pentru determinarea subiecților de drept care sunt protejați de lege, victimizarea fiind o formă atipică de discriminare care, în practică, se prezintă ca o protecție împotriva represaliilor în cazurile de discriminare.

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

112. În acest sens, reținem că în materia legislației de discriminare, astfel cum este transpusă legislația comunitară, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

113. Colegiul director coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora „*Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”*”.

114. Presupusa victimizare a petentului ca urmare a depunerii plângerilor și acțiunilor în justiție, exprimată prin solicitarea angajatorului ca petentul să depună rapoarte săptămânale, nu poate fi probată ca element unic aplicat doar asupra petentului, deoarece conducerea asociației solicită tuturor directorilor executivi acest lucru, prezentarea rapoartelor săptămânale constituind o practică în cadrul asociației pentru a avea o evidență a îndeplinirii sarcinilor de serviciu de către angajați. Ca urmare, solicitarea rapoartelor nu a venit ca reacție la plângerile depuse de petent ci este justificată de împrejurări obiective ce țin de organizarea activității și funcționarea asociației ca entitate.

115. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există legătură de cauzalitate între faptele sesizate și criteriul invocat de petent, astfel aceste fapte nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire în conformitate cu prevederile art. 2 alin. (1) și alin. (5) din OG nr. 137/2000.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă, conform art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va comunica o copie a hotărârii părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:



ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: F.L.

Data redactării: 31.10.2024

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

