



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 43 din 19.02.2025

Dosar nr. 937/2022

Petiția nr. 9286/22.12.2022

Petentă:

Reclamat: Romcarton SA (Reclamat 1), (Reclamat 2)

Obiect: Petenta reclamă faptul că este hărțuită la locul de muncă de către șeful secției și soția acestuia, colegă de serviciu.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2. Societatea Romcarbon SA cu sediul în Mun. Buzău, Str. Transilvaniei nr. 132, Jud. Buzău.

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Societatea Romcarbon SA cu sediul în Mun. Buzău, Str. Transilvaniei nr. 132, Jud. Buzău.

II. Procedura de citare

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

5. Prin adresa înregistrată sub nr.508/19.01.2023 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 508/19.01.2023 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 07.02.2024 (filele 33-35 la dosar).

6. Petenta și reclamatul 2 au fost prezente la ședința de audieri. Punctele de vedere transmise la dosar au fost comunicate între părți în ședința de audieri, sub semnătură de primire.

7. Partea reclamată 1 a comunicat un punct de vedere la dosar însoțit de înscrisuri, la data de 03.02.2023 (filele 41-95 la dosar).

8. Partea reclamată 2 a comunicat un punct de vedere la dosar, la data de 03.02.2023 (filele 37-40 la dosar).

9. Petenta a comunicat la data de 17.02.2023, un punct de vedere și o informare asupra situației existente, însoțite de un set de înscrisuri și planșe foto (filele 96-126 la dosar).

10. Completările transmise de petentă la dosar au fost comunicate părților reclamate prin adresa nr. 3411/08.05.2023 (filele 127-128 la dosar).

11. Părțile reclamate au transmis la dosar un punct de vedere cu privire la completările petentei, la data de 31.05.2023 și 07.06.2023 (filele 129-136 și 137-138 la dosar).

12. Punctele de vedere ale părților reclamate au fost comunicate petentei prin adresa nr. 4782/27.06.2023, acordându-se acestuia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 139 la dosar).

13. Petenta a comunicat concluzii scrise la dosar, la data de 10.07.2023 (filele 140-148 la dosar).

14. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

15. Petenta reclamă posibile fapte de hărțuire la locul de muncă, considerând că prin faptele ce fac obiectul acestei petiții a fost discriminată.

16. Petenta arată că este angajată în cadrul societății din anul 1989, având o vechime de 33 de ani, fără nicio abatere, precizând că în decursul acestei perioade s-au modificat o serie de reguli în cadrul companiei însă aceasta a muncit fără a crea probleme la locul de muncă.

17. Se arată că în anul 2007 petenta a intrat în concediu maternal iar în anul 2009, când a revenit la muncă, a fost repartizată în sectorul CP5 deoarece vechiul sector se desființase. Din anul 2009 și până în august 2022, locul de muncă al petentei în cadrul acestui sector a fost doar la ambalare manuală, excepție făcând zilele în care formația de lucru a turei care era schimbul 1 nu era completă iar angajații de la ambalat manual, care făceau permanent schimbul 1, trebuiau să țină locul colegelor de la tură care lipseau, acestea trecând în ziua respectivă la ambalarea pe utilaj. Astfel, ultimii 14 ani de muncă au fost petrecuți de petentă în acest sector de activitate CP5.

18. Petenta arată că din luna octombrie a acestui an a început să plouă cu referate la adresa sa, referate pe care le consideră abuzive și discriminatorii, motivul fiind prietenia legată între ea și șeful ei. În perioada noiembrie 2020-ianuarie 2022 între petentă și șeful secției s-a legat o relație de prietenie prin intermediul SMS-ului, această relație începând pe numărul de serviciu și continuând pe numerele de telefon personale. În luna ianuarie 2022 soțul petentei a aflat despre această relație, luând legătura cu șeful, moment în care despre această relație a aflat și soția lui, care lucra în același sector cu petenta, dar la departamentul magazie.

19. Petenta apreciază că acel moment a reprezentat declanșarea abuzurilor asupra ei la locul de muncă, abuzuri ce au debutat prin abordarea ei de către soția șefului, zilnic, în care o amenința că o va da afară din serviciu. Aceste amenințări i-au fost adresate petentei și telefonic, în mai multe rânduri și de pe mai multe numere de telefon, spunându-i că o va duce la directorul de sector, căruia îi va cere să aleagă între ea și petentă. La rândul lui, șeful petentei a început să o hărțuiască pe aceasta prin mai multe modalități, respectiv: neacordarea unui bilet de voie pe motiv că a fost înjurat de față cu alți colegi, solicitarea de a-și scoate bluza de trening purtată pe deasupra echipamentului, țipând ca toată lumea să poarte doar echipamentul, ceea ce a pus-o pe petentă într-o lumină proastă față de colegele acesteia de serviciu, care aveau pe deasupra alte haine.

20. Se arată că hărțuirea a trecut la un nivel mai ridicat în luna august, când petenta și-a terminat norma mai devreme ajutându-și colegile de pe formatorul 1, superiorul ar fi spus în fața colectivului că petenta a plecat mai devreme cu o oră de la locul de muncă și nu a luat în considerare rugămintea acesteia de a-i verifica activitatea pe camerele de supraveghere. Din acea zi, superiorul i-a comunicat că va lucra numai pe formatorul 2 și nu i-a mai permis să lucreze la ambalat manual. Petenta consideră că încercările celor doi soți de a o face să își dea demisia nu au încetat și petenta a trebuit să suporte zile la rând umilința de a fi numită pe formatorul 2 de către șefii de tură. Astfel, șeful de tură nu nominalizează pe nimeni, ci doar spune numărul de persoane care trebuie să lucreze, colegele știind singure unde trebuie să se

ducă deoarece se lucrează prin rotație peste tot, inclusiv la ambalat. Când șeful de tură ajungea la formatorul numărul 2, acesta nu mai pronunța 4 persoane la formatorul 2, situația obligându-l să formuleze în mod umilitor pentru petentă: *plus 3 fete la formatorul 2.*

21. Petenta, nemaisuportând aceste abuzuri ale soților, a vrut să discute cu ei așa că, într-o dimineață i-a așteptat la pauză, moment în care cei doi soți au bruscato și au dat-o afară din atelier, spunându-i că atâta timp cât doamna este acolo, petenta nu are ce căuta. În continuare, petenta arată că a fost în audiență la directorul general, unde a făcut o sesizare verbală asupra situației și, urmare acestei sesizări, șeful i-a menționat că poate lucra pe cele 3 formatoare, afirmând: aceste 3 formatoare sunt ale lui, menționând astfel situația de hărțuire la adresa petentei, aceasta considerând că este oaia neagră.

22. Dorind să ceară explicații, petenta a intrat în biroul secției însă soția șefului a denigrat-o și a îmbrâncit-o afară din birou. După o altă perioadă, petenta a fost repartizată să lucreze pe aproape toate utilajele cu excepția vechiului ei loc de muncă, ambalarea manuală. În tot acest timp, au continuat șicanele soților pentru a o face să își dea demisia fapte ce au culminat cu un referat întocmit pentru data de 05 și 06.10.2022, întocmit de șeful de tură pe motiv că petenta a părăsit locul de muncă în mod repetat, deși aceasta lucrase în alt sector împreună cu un alt coleg. Petenta consideră că referatul întocmit în data de 6.10.2022 este abuziv, hărțuitor și umilitor deoarece în acea zi, petenta a lucrat la presă și a depășit norma cu o oră făcând în loc de 1600 de bucăți, un număr de 1800 de bucăți.

23. În continuarea expunerii, petenta arată că aceste întâmplări discriminatorii, vădit hărțuitoare la adresa ei i-au afectat starea de sănătate, agravându-i problemele deja existente, aceasta ajungând să ia calmante. În data de 24.10.2022, petenta a făcut o plângere scrisă către conducere dorind ca totul să înceteze și să fie tratată în mod egal cu toți ceilalți colegi la locul de muncă.

24. În data de 25.11.2022, la ora 10,00 s-a creat o situație neplăcută pentru petentă care, împreună cu alte 5 colege, au rămas la ambalat manual deoarece un utilaj era oprit, urmând să fie pus în funcțiune după pauză. La ora 10:30 șeful de tură a numit 4 dintre colege care urmau a merge pe formator, petenta fiind una dintre cele două care rămâneau la ambalat manual iar în jurul orei 11, șeful observând că aceasta a rămas la ambalat manual, a decis să fie trimisă la utilaj, petenta simțindu-se batjocorită, umilintă și stresată. În contextul situației anxioase, aceasta a cerut bilet de voie pentru a pleca acasă însă nu i-a fost aprobat iar la plecare, șeful secției i-a cerut șefului de tură să îi facă referat.

25. Petenta arată că a depus două sesizări scrise către conducerea companiei, în care a relatat abuzurile, cea de-a doua fiind făcută în data de 25.11.2022, însă în răspunsul primit nu se fac referiri la prima plângere în care a sesizat că a fost denigrată și nici nu au fost antamate declarațiile colegelor martore și la incident.

26. În susținerea celor menționate în petiție, petenta a depus următoarele înscrisuri: desfășurătorul telefonic unde apar convorbirile cu șeful său și numărul de telefon al acestuia, raportul întocmit la data de 5 și 6.10.2022 alături de fotografia din raportul de producție, plângerea făcută pentru data de 24.10.2022, plângerea din data de 25.08.2022, răspunsul formulat de societate, stenograma mesajului trimis soției șefului ca răspuns la amenințări (filele 12-32 la dosar).

27. În completarea petiției, se menționează faptul că hărțuirea și discriminarea la locul de muncă a început în luna ianuarie 2022, reitând faptul că situația a escaladat în timp pornind de la relația de prietenie cu șeful său și continuând ulterior cu atitudinea ofensivă a acestuia și a soției acestuia după ce s-a aflat despre relația de prietenie cu șeful său.

28. Petenta menționează faptul că toți angajații folosesc telefoanele mobile în timpul programului de lucru și toți colegii fumători părăsesc locul de muncă atunci când timpul le permite, pentru a merge la locul de fumat, o simplă verificare a camerelor din secție putând confirma acest lucru.

29. Petenta apreciază că rapoartele de activitate transmise la dosar de societate sunt aleatorii însă aceasta nu a comunicat toate rapoartele de producție ale lunii august 2022 deoarece s-ar fi văzut clar cum petenta a fost dată în mod umilitor mai multe zile la rând doar pe formatorul nr. 2 iar apoi tot în mod discriminator i s-a "aprobat" să lucreze doar pe trei formatoare, nu pe toate utilajele. Abia după o perioadă, i s-a permis să lucreze pe toate utilajele cu excepția ambalării manuale, unde nu i se permite să lucreze nici în momentul de față.

30. În ceea ce privește declarația șefului prin care afirmă că în data de 25.11.2022 petenta a părăsit locul de muncă și instituția fără acordul șefului de tură, petenta arată că acesta menționează că șeful de secție nu i-a dat voie să-i semneze biletul, confirmând clar cele declarate de petentă până acum, anume că principalul hărțuitor la locul de muncă este șeful secției. Totul începe să-l deranjeze pe șeful secției la adresa petentei din momentul în care soțul ei a aflat și aceasta a pus capăt relației cu șeful secției.

31. În concluzie, petenta consideră că societatea a tratat cazul său într-un mod superficial, părtinitor și totodată discriminator întrucât societatea nu prezintă adevărul despre analiza camerelor de supraveghere; nu au analizat comparația zilelor de concediu fără salariu, nu au analizat comparația persoanelor care vorbesc la telefon sau pleacă la țigară, și nu au vrut să analizeze concret din ce cauza șeful secției își schimbă brusc atitudinea față de un subaltern după o perioadă de 13 ani fără evenimente.

32. În susținerea celor menționate, petenta a atașat la dosar următoarele înscrisuri: stenograma mesajului transmis soției ca răspuns la amenințările acesteia, planșe foto, desfașurătoare telefonice alese aleatoriu din lunile anului 2021 în zile lucrătoare, cu numărul personal de telefon al șefului secției.

33. În concluzie, petenta consideră că cei doi soți au sperat că prin hărțuirea aplicată asupra ei o vor face să demisioneze iar dacă nu, prin influența șefului de secție, vor face în așa fel încât să i se desfacă contractul de muncă. Petenta precizează că societatea a ales cu grijă martorii astfel încât răspunsurile formulate de aceștia să ducă la sancționarea ei cu avertisment scris. Decizia de sancționare nu a fost contestată de petentă, aceasta sperând că hărțuirea soților se va opri, lucru care nu s-a întâmplat.

34. Petenta subliniază și susține în continuare că absolut tot ceea ce a declarat până în prezent este adevărat, consideră că societatea a tratat și tratează situația ei cu superficialitate iar neprezentarea de către societate a probelor video este considerată ca fiind o metodă de obstrucționare în aflarea adevărului.

35. Petenta solicită analizarea situației prezentate și admiterea petiției așa cum a fost formulată.

Susținerile părților reclamate

Susținerile Reclamatei 1

36. În punctul de vedere comunicat la dosar, partea reclamată aduce la cunoștință faptul că prin sesizările din data de 24.10.2022 și 25.11.2022 salariața a informat conducerea societății cu privire la faptul că se consideră hărțuită de șeful secției PSE, întrucât, în mod abuziv și hărțuitor ar fi fost dată să-și desfășoare activitatea numai pe un singur utilaj (formatorul 2), arătând că în luna august 2022 acesta, împreună cu soția lui au avut un comportament

nepotrivit față de petentă, că angajata, în mod nejustificat ar fi fost sancționată disciplinar pentru faptele săvârșite în data de 05.10.2022 și 06.10.2022 iar în data de 24 noiembrie 2022 șeful secției, în mod nejustificat, a refuzat să-i semneze biletul de voie.

37. Se arată că în urma verificărilor și cercetărilor efectuate de societatea angajatoare în perioada 31.10.2022-06.12.2022 a reieșit faptul că nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire/discriminare pe care șeful secției să o fi săvârșit față de salariată.

Astfel, conform fișei postului, anexă la Contractul individual de muncă, petenta este muncitor calificat fiind încadrată în funcția de operator prelucrare mase plastice-ambalare, „mașină automată de ambalat, mașina de ambalat plăci, formatoare, prese, moară, fiind potrivit art.2 lit.a) din cadrul fișei postului, subordonată conducătorului de formație/maistru/ing.tehnolog/ șef secție, iar începând cu data de 06.08.2018, aceasta lucrează numai schimbul unu.

38. În conformitate cu dispozițiile art.6 din cadrul Regulamentului intern al societății, angajații societății au o serie de obligații, printre care: să execute întocmai și la timp sarcinile de serviciu ce-i revin conform fisei postului (...), comenzilor interne sau altor reguli și regulamente care trasează în mod expres îndeplinirea unor atribuții trasate de șeful direct; în incinta unității să aibă un comportament corespunzător față de șefii direcți și indirecti, față de colegii de serviciu și subalterni; să respecte prevederile normelor legale, ale regulamentului intern și ale celorlalte regulamente specifice (...), precum și ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici; să își îndeplinească sarcinile de lucru conform normelor legale, standardelor ocupaționale, atribuțiilor și sarcinilor trasate în fișa postului, precum și celor adresate verbal de șefii superior ierarhic, în limita nivelului de competențe dat.

39. Se arată că în urma verificărilor și cercetărilor efectuate a reieșit că motivul pentru care în trecut petenta a fost repartizată mai mult la ambalare manuală l-a constituit imposibilitatea șefilor de tură/de secție de a se baza pe prezența constantă a acesteia la serviciu. În acest sens, se prezintă declarația șefului de tură din data de 21.11.2022, care a adus la cunoștința conducerii societății faptul că angajata a lipsit și lipsește în mod repetat de la serviciu, aceasta făcând doar schimbul unu, că nu se poate baza pe prezența ei, motiv pentru care cel mai mult și-a desfășurat activitatea la ambalare manuală, pretenția șefului de tură fiind ca aceasta să respecte fișa postului și ROI. De asemenea, șeful formației în cadrul secției PSE, prin declarația din data de 17.11.2022, a adus la cunoștința conducerii societății faptul că angajata lipsește aproximativ în fiecare lună din diverse motive și nu s-a putut baza pe ea să fie repartizată continuu pe utilaje și drept urmare aceasta a lucrat mai mult la ambalare manuală. (...) Acesta nu a primit nici o instrucțiune de la șeful de secție PSE referitoare la locul de muncă în care angajata ar trebui să-și desfășoare activitatea.

40. În considerarea celor prezentate, reclamata arată, ca rezultat, că în perioada ianuarie-07 decembrie 2022 angajata a acumulat un număr de 19 zile de CFS, acesta reprezentând cel mai mare număr de zile de CFS înregistrat în anul 2022 de un operator din cadrul secției PSE, și un număr de 31 de zile calendaristice de concediu medical, în cursul anului 2021 aceasta a acumulat un număr de 7 zile CFS și un număr de 29 de zile calendaristice de concediu medical, iar în cursul anului 2020 a acumulat un număr de 13 zile CFS și un număr de 50 de zile calendaristice de concediu medical.

41. Se arată că șeful de formație din cadrul Secției PSE a adus la cunoștința conducerii societății la data de 06.12.2022, faptul că la data de 24.11.2022 formatorul 2 nu a funcționat în prima parte a zilei, petenta fiind la ambalare manuală împreună cu alte două colege. Fiind înștiințat în jurul orei 10.50 că după pauză urmează să fie pus în funcțiune formatorul 2, acesta a nominalizat 4 persoane care urmau să își desfășoare activitatea pe acest utilaj, una dintre

aceste persoane fiind petenta, care i-a spus că vrea bilet de voie pentru a pleca acasă. Anunțându-l pe șeful secției despre solicitarea angajatei, șeful secției i-a spus că este nevoie de personal și drept urmare nu i-a dat acordul pentru semnarea biletului de voie. De asemenea, nu s-a observat ca șeful să aibă ceva personal cu angajata iar în data de 24.11.2022 nu s-a solicitat acesteia să se ducă la moară și nici nu a primit vreo solicitare din partea șefului secției pentru repartizarea angajatei la moară. Susținerile acestuia au fost confirmate atât de către persoanele nominalizate de angajată în cadrul sesizării din data de 25.11.2022, cât și de către alți salariați ai societății.

42. Reclamata apreciază că o dovadă în plus a faptului că în perioada august 2022-ianuarie 2023 angajata și-a desfășurat activitatea inclusiv la ambalare manuală, o constituie și extrasele din caietul de producție. În perioada 08.12.2022-30.12.2022 aceasta s-a aflat în concediu medical, constatându-se ca fiind contrară realității afirmația petentei conform căreia: *“Din acel moment, din acea zi a lunii august mie până în prezent nu mi s-a mai permis sa lucrez la „ambalat manual.”*

43. Se menționează faptul că ambalarea manuală este o activitate pe care o desfășoară, în principal, muncitorii necalificați. În cadrul secției PSE muncitorii calificați, cum e cazul petentei, își desfășoară activitatea, în principal, pe utilaje (formatoare) și, în subsidiar, la ambalare manuală.

44. Referitor la faptele săvârșite de petentă în zilele de 05.10.2022 și 06.10.2022 pentru care aceasta a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris, se arată că pentru această sancțiune s-a ținut cont și de încălcarea dispozițiilor art.6 lit.v) din cadrul Regulamentului intern al societății (privind absentarea nemotivată și părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru), precum și de dispozițiile art.58 lit.a) din cadrul Regulamentului intern al societății privind *părăsirea locului de muncă înainte de terminarea programului fără aprobarea șefului direct* ”

45. Referitor la incidentul care a avut loc în luna august 2022 între petentă, șeful secției și soția acestuia, se arată că, în urma cercetărilor efectuate a reieșit faptul că nu a existat vreun act de bruscare pe care aceștia să-l fi săvârșit față de petentă. Acest aspect rezultă și din declarațiile celor doi, care au subliniat comportamentul petentei, care le-a vorbit nepoliticos și a folosit cuvinte nepotrivite la adresa acestora, reclamatul ieșind din birou pentru a aplană situația, nefiind niciun moment vorba de bruscare a acesteia. Cei doi soți sunt angajați ai societății de o perioadă lungă de timp, și până în prezent nu a existat nicio altă plângere/ sesizare la adresa lor față de colegi/șefi/subalterni.

46. În ceea ce privește schimbul de mesaje pe care petenta l-a avut cu soția șefului secției și convorbirile telefonice/schimbările de mesaje pe care aceasta le-a avut cu șeful său, reclamata menționează faptul că societatea nu a fost implicată în acest schimb de mesaje/corespondență și nu are cunoștință de conținutul corespondenței pe care petenta a avut-o cu aceștia, aceasta corespondență fiind una privată, aspect confirmat și de petentă, care în cadrul petiției formulate menționează în mod expres, faptul că *„în perioada noiembrie 2020-ianuarie 2022, între mine și șeful de secție s-a legat o relație de prietenie prin intermediul SMS-urilor.”*

47. În sprijinul faptului că nu există vreun act de discriminare pe care societatea/șeful secției să-l fi săvârșit față de angajată, stă și Actul adițional la contractul individual de munca al angajatei, prin care, începând cu data de 01.01.2023 salariul de încadrare al acesteia a fost majorat de la suma de 2815 lei la suma de 3265 lei.

48. În concluzie, reclamata consideră că aspectele sesizate de petentă nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin (1) din OG nr.137/2000 privind



prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Se solicită respingerea sesizării ca neîntemeiată.

49.În susținerea celor menționate, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: fișa postului petentei, actul adițional la contractul individual de muncă al petentei; extrase din caietul de producție al secției PSE; fișele de post ale celor trei salariați, declarația șefului secției din data de 21.11.2022; declarația soției din data de 21.11.2022; declarații ale altor angajați în calitate de martori (filele 45-126 la dosar).

50.Cu privire la completarea petiției, reclamatul formulează un punct de vedere în care relatează referitor la evenimentele din data de 05.10.2022 și 06.10.2022 care au dus la sancționarea disciplinară a petentei cu avertisment scris, arătând că, din declarația șefului de tură secția PSE rezultă, în mod expres, faptul că cel care s-a plâns în data de 05.10.2022 de absența îndelungată a petentei de la utilajul pe care își desfășura activitatea a fost colegul ei, astfel șeful secției a precizat, în mod expres, faptul că, *salariatul titular pe granulator dl. mi s-a plâns de faptul că în ziua de 5 octombrie doamna.... a plecat de cel puțin 7 ori de la granulator, el fiind nevoit să lucreze singur, fapt care contravine instrucțiunilor SSM care prevăd 2 persoane la acest utilaj.*”

51.Reclamata menționează faptul că, la nivelul societății deciziile privind încheierea/prelungirea contractelor individuale de muncă ale șefilor de tură/celorlalti salariați se iau de către managerul Centrului de profit și nu de către șeful de secție.

52.În ceea ce privește evenimentele din data de 24.11.2022 și 25.11.2022, șeful formației în cadrul secției PSE, a menționat, în mod expres, în cadrul declarației date cu ocazia cercetărilor efectuate faptul că *„Nu am observat ca dl să aibă ceva personal cu doamna În data de 24.11.2022 nu i-am solicitat doamnei să se ducă la moară și nici nu am primit vreo solicitare din partea d-lui ca să o repartizez pe doamna la moară.”*

53. Referitor la afirmațiile petentei conform carora, *„Abia după o perioadă mi s-a permis să lucrez pe toate utilajele cu excepția ambalării manuale”, reclamata menționează ca acestea, așa cum rezultă și din extrasele din caietul de producție al secției PSE, sunt contrare realității.* Se poate observa că, de unde, inițial, petenta a susținut că din luna august 2022 nu i s-a mai permis să lucreze la „ambalat manual”, prin punctul de vedere transmis, recunoaște că, de fapt, a lucrat și la ambalare manuală, nemulțumirea, de aceasta dată, fiind faptul că nu a mai lucrat la ambalare o zi întreagă.

54.Referitor la afirmațiile petentei conform cărora consideră ca societatea a tratat cazul ei într-un mod superficial, pătitor și totodată discriminator la adresa ei, reclamata apreciază că acestea sunt atât tendențioase cât și contrare realității.

Societatea a procedat la cercetarea tuturor aspectelor sesizate de petentă și implicit la audierea persoanelor implicate, repectiv șefi de tură/șefi de secție/salariați care își desfășoară activitatea în cadrul secției PSE și care cunosc activitatea acestora iar faptul că petenta nu a fost/nu este mulțumită de rezultatul cercetărilor efectuate nu înseamnă că societatea a fost subiectivă/cazul a fost tratat superficial. De asemenea, deși petenta apreciază că, în mod nejustificat, a fost sancționată disciplinar pentru faptele săvârșite în zilele de 05.10.2022 și 06.10.2022, se constată faptul că aceasta nu a contestat decizia prin care pentru respectivele fapte a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris.

55.Referitor la schimbul de mesaje pe care petenta l-a avut cu soția șefului și convorbirile telefonice/schimbările de mesaje pe care aceasta le-a avut cu șeful său, reclamata reiterează cele menționate anterior în punctul de vedere.

56.În susținerea celor menționate în completare la punctul de vedere, partea reclamată a atașat următoarele înscrisuri: actul adițional la contractul individual de muncă al șefului de tură, fișa de post a angajatei la care face referire petenta.

Susținerile Reclamatei 2

57.În punctul de vedere comunicat la dosar, raportat la cele menționate în petiție, partea reclamată aduce la cunoștință faptul că nu există vreun act de discriminare pe care să îl fi săvârșit față de petentă.

58.Reclamatul coordonează activitatea de producție într-un sector în care se lucrează în 3 schimburi care trebuie să fie echilibrate la număr de personal. Ambalarea este de două feluri: ambalare pe utilaje automate și ambalare care provine de la un utilaj semiautomat, diferența dintre cele două fiind dată de faptul că cea de pe semiautomat este mai greoaie dar se poate opri de ambalator iar cea de pe utilajele automate este mai ușoară dar continuă. Produsele de pe utilajele automate au avut o creștere semnificativă pe piață față de cele de pe utilajul semiautomat și, totodată, a fost nevoie de o forță de muncă mai mare pe automate la ambalare decât la ambalarea de pe semiautomat.

59.Se arată că în luna august, din cauza scutirilor medicale în ture de noapte ai unor salariați, reclamatul a solicitat să facă schimbul doi persoane care făceau doar schimbul unu iar atunci petenta a venit cu scutire și pentru schimbul doi. Petentei nu îi place să lucreze pe utilajul automat deoarece nu poate pleca de lângă acest utilaj, în timpul lipsei sale de la utilaj, aceasta folosind telefonul mobil pe care, conform instrucțiunilor de lucru nu are voie să îl folosească din cauza riscului de incendiu.

60.Reclamatul consideră că în toată perioada de când a fost transferată în acest sector, petenta nu a vrut să lucreze la tură din diferite motive, iar în ultima perioadă, din motive medicale.

61.Reclamatul arată că în luna octombrie petenta a lucrat împreună cu un operator la faza de granulare, într-o clădire separată de sector, unde, pentru protecția și siguranța muncii, de obicei lucrează două persoane și niciodată una singură. În această perioadă petenta a părăsit locul de muncă în mod repetat iar colegul cu care aceasta lucra a adus la cunoștința șefului de tură faptul că colega lui pleacă mereu și îl lasă singur. Cu această ocazie șeful de tură i-a întocmit referat petentei.

62.De asemenea, reclamatul arată că în data de 24.11.2022, petenta a comis o faptă gravă prin părăsirea locului de muncă și a incintei societății, fără a avea încuviințarea șefului de tură. Reclamatul arată că întreaga coordonare a activității o face împreună cu șefii de tură.

63.În ceea ce privește atitudinea petentei, se arată că aceasta, deși avea o calificare cu care putea să își exercite meseria de operator, a încercat să execute o muncă fără răspundere și să facă numai schimbul unu pe perioada când erau comenzi mai mari decât ar fi trebuit realizate în 5 zile pe săptămână. De asemenea, aceasta a refuzat să vină la serviciu în zilele de sâmbătă și duminică, zile în care celelalte colege veneau la ore suplimentare.

64.În continuarea expunerii, petentul menționează faptul că nu obișnuiește să jignească pe nimeni, nu face discriminare între angajați și nu bruschează pe nimeni iar tonul mai agresiv este folosit din cauza faptului că în sector este zgomot din cauza utilajelor.

65.Cu privire la completarea petiției, reclamatul menționează următorul punct de vedere în care relatează faptul că în toată perioada cât a activat în cadrul societății, acesta nu a hărțuit, nu a discriminat și nu a jignit pe nimeni.

66.În anul 2017 și-a desfășurat activitatea în alt sector din cadrul societății iar colegul care a rămas să coordoneze activitatea secției a avut o altercație cu petenta din cauza indisciplinei acesteia, a zilelor de concediu fără salariu și a motivului ei de a nu lucra în trei schimburi.

67.În secție sunt 120 de persoane dintre care 52 sunt salariate iar din cele 52, 13 au calificarea de operator chimist printre care și petenta. Acestea exploatează utilaje de sute de mii de euro, în timp ce petenta preferă ambalarea manuală, activitate specifică muncitorilor necalificați deși sectorul a fost dotat cu utilaje automate și nu a mai fost nevoie de așa de multă forță de muncă la ambalare manuală ci la ambalare automată (pe utilaj).

68.Reclamatul reiterează faptul că nu a dat nicio dispoziție șefilor de tură în ceea ce o privește pe petentă. Ca paralelă, se arată că alte angajate au lucrat doar schimbul unu din cauze medicale dovedite cu adeverințe medicale sau pentru că nu au mijloace de transport pentru a ajunge acasă.

69.În ceea ce privește mesajele comunicate între părți, reclamatul arată că atunci când s-a aflat de aceste mesaje trimise chiar de petentă, aceasta a afirmat că este hărțuită prin sms, iar la conducerea societății a reclamat că este hărțuită prin muncă, lucruri care nu sunt adevărate. Deoarece a considerat că acestea sunt aspecte care privesc viața privată, reclamatul a apreciat că pot fi soluționate fără implicarea societății și nu a sesizat conducerea cu privire la jignirile pe care petenta i le-a adus.

70.Concluzionând, solicită respingerea petiției.

71.Reclamatul nu a atașat alte înscrisuri la dosar în susținerea punctului de vedere.

IV. Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudență

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Art. 4 alin. (2) – Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 41 – Munca și protecția socială a muncii:

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

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

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

Art. 2



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

Art. 2 alin (5)

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

(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. 7

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: (...)

e) aplicarea măsurilor disciplinare,,

Art. 20

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

Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată

Art. 3. Alin. (1)

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

Legislație internațională

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

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, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii,

origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Protocolul nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului

Art. 1 – Interzicerea generală a discriminării

„1. Exercițarea 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 încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

Principiile de analiză

Litera și spiritul Constituției României interzice 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

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

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

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

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.

72. Potrivit art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- 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 12ndiff restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

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

74. 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).

75. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (*Marckx împotriva Belgiei*, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (*Van der Mussele 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).

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

77. 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).

78. 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). Existența unei astfel de justificări trebuie evaluată în raport cu scopul și efectele măsurii în cauză, având în vedere principiile care prevalează în general în societățile democratice. O diferență de tratament în exercitarea unui drept consacrat în Convenție nu trebuie să urmărească doar un scop legitim; Articolul 14 este, de asemenea, încălcat atunci când se stabilește în mod clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit. Articolul 14 nu împiedică o diferență de tratament dacă se bazează pe o evaluare obiectivă a circumstanțelor de fapt esențial diferite și dacă, pe baza interesului public, stabilește un echilibru echitabil între protecția intereselor comunitate și respectarea drepturilor și libertăților garantate de Convenție. 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).

79. 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.

80. 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.

81. 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.

82. Hărțuirea 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 a prevederilor *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*.

83. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

84. Astfel, **hărțuirea** reprezintă:

- manifestarea *oricărui comportament*,
- pe baza unuia dintre *criteriile* prevăzute de lege,
- care „*duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

85. Sintagma „*orice comportament*” 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 sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „*intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

86. „Interpretarea noțiunii de „*hărțuire*”⁴ poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)⁵, responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator

⁴ Manual de drept European privind nediscriminarea, ediția 2018

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf

⁵ Civil Service Tribunal a fost o instanță specializată din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene. A fost înființată la 2 decembrie 2005. A încetat să mai existe la 1 septembrie 2016

rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică. De asemenea, referindu-se la definiția „hărțuirii” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „*are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane*” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. (...) În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație pentru a demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane). (pag. 72)”

87. În cauza *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV*, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (*n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică*). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (*a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

88. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să analizeze și să se pronunțe asupra caracterului potențial discriminatoriu al tratamentului aplicat asupra petentei, care invocă vătămarea drepturilor sale printr-o inegalitate de tratament și acțiuni sistematice de hărțuire morală și profesională la care a fost supusă la locul de muncă, în timpul activității desfășurate în cadrul societății angajatoare.

89. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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 OG nr. 137/2000, republicată.

90. Reținând, în coroborare cu speța dedusă spre soluționare, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin. 1 din OG 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 OG 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

91. Astfel, Colegiul director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care, circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

92. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director constată că petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu o potențială faptă de discriminare săvârșită de șeful ierarhic superior, constând în acțiuni sistematice de hărțuire morală și profesională la locul de muncă, urmând a analiza modul în care i-au fost îngădite petentei anumite drepturi în desfășurarea activității, prin agresări verbale și jignitoare și interzicerea unor activități de serviciu, care au culminat cu cercetarea disciplinară și sancționarea acesteia.

93. Prin raportare la prevederile textului legal, o faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- existența unui criteriu de discriminare;
- tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop, să nu fie adecvate și necesare.

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

95. Colegiul director urmează să analizeze dacă aspectele sesizate de petent au la bază un 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, respectiv dacă acest tratament a avut ca rezultat crearea unui cadru intimidant, ostil ori degradant la adresa petentei.

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

97. Prevederile art. 2 alin.(1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma *“precum și orice alt criteriu”*, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

98. De altfel, și Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (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. În analiza dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o *“diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”*, care *“se bazează pe o caracteristică identificabilă”*. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

100. Astfel cum s-a precizat și în Sentința civilă nr. 2081/2/2023 pronunțată de Curtea de Apel Timișoara – Secția Contencios Administrativ și Fiscal, *„Este, prin urmare, necesar ca deosebirea, excluderea, restricția sau preferința să aibă la bază unul dintre criteriile de discriminare 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 (N.A. art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).”*

101. Așa fiind, pentru a putea obține declanșarea față de persoanele incriminate în procedura administrativ-jurisdicțională de soluționare a petiției, petenta era datoare a preciza în mod explicit criteriul în funcție de care s-a simțit discriminată, întrucât eventualul tratament diferențiat, deși constituie o condiție necesară declanșării procedurii, nu este și o condiție suficientă, fiind necesar ca un astfel de tratament să fie determinat de existența unui motiv legat de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare

sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată etc. – care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

102. 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.

103. 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 nici petenta nu a indicat în mod expres criteriul de discriminare, Colegiul director constată că nu se poate identifica un criteriu de discriminare, astfel cum sunt prevăzute în mod expres de textul art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Petenta nu menționează un criteriu de discriminare iar din conținutul petiției nu se poate identifica un criteriu pe baza căruia aceasta să fi fost discriminată și hărțuită la locul de muncă.

104. Mai mult decât atât, Colegiul director constată că în cauză se concretizează o situație conflictuală constând în nemulțumirile petentei cu privire la anumite aspecte privind desfășurarea activității la locul de muncă. Astfel cum rezultă din înscrisurile depuse la dosar, situația reclamată a debutat odată cu modul de relaționare exprimat anterior în relațiile cu șeful secției, precum și cu modul de abordare al petentei în ceea ce privește raporturile de serviciu. Aceste aspecte au dus la unele blocaje perpetuate în timp, rezultând astfel o stare de contradicție care a culminat cu întocmirea unor referate privind indisciplina angajatei la locul de muncă și părăsirea locului de muncă fără bilet de voie, fapt ce a fost considerat abatere disciplinară și a atras sancționarea acesteia cu avertisment scris.

105. Din explicațiile părții reclamate reținem că societatea angajatoare a încercat anumite discuții cu părțile, iar în urma verificărilor și cercetărilor efectuate de societate a reieșit că motivul principal l-a constituit imposibilitatea șefilor de secție/tură de a se baza pe prezența constantă a angajatei la serviciu. Astfel, în conformitate cu prevederile Regulamentului intern al societății, având în vedere că angajata nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu ce-i revin conform fișei postului și nu a respectat dispozițiile conducătorilor ierarhici, aceasta a fost convocată la cercetarea disciplinară în urma căreia s-a emis decizia de sancționare, angajatorul, menționând în expunerea sa numărul de zile de concediu medical și de concediu fără salariu acumulate de petentă într-o anumită perioadă de timp, pretenția șefilor ierarhici superiori fiind ca aceasta să își îndeplinească sarcinile de lucru conform normelor legale.

106. Referitor la aspectele invocate de petentă referitor la faptul că societatea a tratat situația cu superficialitate și într-un mod părtinitor la adresa ei deoarece nu a fost analizată comparația zilelor de concediu fără salariu și nu s-a analizat cauza schimbării atitudinii șefului secției față de ea ca subaltern, precum și neprezentarea de către societate a probelor ca o metodă de obstrucționare în aflarea adevărului, Colegiul director reține că societatea a procedat la cercetarea tuturor aspectelor sesizate de angajată, implicit la audierea persoanelor implicate și care își desfășoară activitatea în cadrul secției. De altfel, se reține faptul că petenta nu a contestat decizia prin care a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris.

107. Cu privire la restul aspectelor enunțate de petentă, respectiv evidențierea stresului la care a fost supusă la locul de muncă prin tratamentul auster al șefului de tură și al soției acestuia, care, în urma unei altercații ce nu are legătură cu activitatea de serviciu, dar care au avut o atitudine ofensivă la adresa ei, referitor la acestea apreciind asupra întinderii competențelor

acordate de dispozițiile OG nr. 137/2000 republicată, Colegiul director constată că nu i se pot circumscrie spre analiză aspecte ce nu sunt reglementate prin legea specială de organizare.

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

109. În accepțiunea ordonanței indicate (..... 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 Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.*

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

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

110. Pe cale de consecință, având în vedere atât materialul probator depus la dosar cât și prevederile legale incidente, Colegiul director constată neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).

111.

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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare);
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: F.L.

Data redactării: 23.06.2025

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

