



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 546
din data de 18.10.2023

Dosar nr. 166/2021

Petiția nr. 1840/10.03.2021

Petentă:

Reclamați:

- **Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere prin DRDP Cluj – în continuare R1**
- **Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA– în continuare R2**
- **..... - director general al DRDP Cluj– în continuare R3**

Obiect: hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere prin DRDP Cluj, cu sediul în Cluj Napoca, str. Decebal nr. 138, jud Cluj

3. Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA, cu sediul în București, Bd. D. Golescu nr. 38, sector 1

4.director general al DRDP Cluj - cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor de procedură situat în București, Calea 13 Septembrie nr. 127, et. 3, ap. 10 sector 5, e-mail: av.laura.lupu@gmail.com .

II. Procedura de citare

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

6. Prin adresa înregistrată sub nr.1840/09.04.2021 a fost citată petenta, iar prin adresele înregistrate sub nr. 2755/09.04.2021 au fost citate părțile reclamate, fără un termen de audiere, în raport de contextul epidemiologic determinat de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. Părțile reclamate au formulat apărări în raport de petiția comunicată, astfel:

- **reclamata R2 a depus punctul de vedere înregistrat sub nr. 3393/10.05.2021**



- reclamatul R3 a depus punctul de vedere înregistrat sub nr. 3414/ 10.05.2021
- reclamata R1 a formulat și înregistrat sub nr. 3500/12.05.2021 punctul de vedere.

9. Prin adresa nr. 3751/18.05.2021, au fost comunicate punctele de vedere către petentă.

10. Prin Rezoluția nr. 11/04.03.2022 s-a dispus efectuarea unei investigații la sediul părții reclamate R1, aspect ce a fost comunicat părților.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1840/10.03.2021, petenta arată că este consilier juridic din anul 2006 în cadrul părții societății reclamate R1, în prezent ocupând funcția de șef Departament Juridic.

12. Începând cu anul 2016, petenta consideră că este victima unor multiple acte de hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de către reclamatul R3 – director regional al părții reclamate R1, prin lezarea drepturilor și demnității, compromiterea viitorului profesional, fapte ce au degradat climatul de lucru.

13. Deși nemulțumirile petentei erau cunoscute, angajatorul –în persoana părții reclamate R1 nu a luat nici o măsură de stopare sau combatere a actelor de hărțuire la care a fost supusă, chiar dacă acestea au fost aduse la cunoștință atât prin Memoriul depus la 14.02.2020 cât și prin adresa nr.DG11/405/08.04.2020 .

14. Unul din actele de hărțuire au constatat în concedierea nelegală, dispusă de către șeful ierarhic superior, reclamatul R3, prin Decizia 54031/17.10.2016. Petenta arată că a contestat în instanță decizia de concediere, dispunându-se reintegrarea și obligarea la plata drepturilor salariale cât și a drepturilor de care aceasta ar fi beneficiat de la concediere până la integrare.

15. Concedierea nelegală a fost o măsură desființată de instanța de judecată, iar potrivit auditorilor Curții de Conturi, s-a reținut că abaterea (concedierea) s-a produs ca urmare a deciziei consiliului de administrație, și urmare a unei desființări formale a postului, măsură ce a fost dispusă cu încălcarea prevederilor Codului Muncii. Ulterior acestor situații, relațiile de la locul de muncă în raport de reclamatul R3 s-au deteriorat considerabil, petenta apreciind ca fiind în continuare hărțuită moral prin diverse acțiuni.

16. Petenta apreciază că actele de hărțuire morală la care a fost supusă, s-au întezit ca urmare a unei adrese (nr. 63552/21.10.2019) transmisă către CNAIR, în atenta dlui. director general S.S. și a dlui. director al departamentului de management juridic și resurse umane V.Z., prin care a adus la cunoștința angajatorului faptul că partea reclamată R3 deține calitatea de inculpat într-un dosar în care se cercetează infracțiunea de delapidare prevăzută de art. 295 al. 1 Cod penal, în formă continuată, infracțiune posibil comisă împotriva societății angajatoare. În raport de această adresă, petenta a și-a exprimat opinia incompatibilității reclamatului R3 de a exercita funcția deținută în cadrul companiei

17. În continuarea expunerii de motive, petenta învederează faptul de-a lungul timpului, au existat multiple acțiuni din partea conducerii reclamatei R1, mai ales din partea reclamatului R3 care i-a subminat autoritatea, în sensul în care acesta i-a respins nejustificat anumite cereri, a dispus mutarea lucrurilor petentei din birou în lipsa acesteia întrucât se afla în concediu de odihnă, întocmirea Raportului nr. 5879/2020 prin care s-a solicitat eliminarea drepturilor salariale acordate conform art.140 alin.5 din contractul colectiv de muncă și evaluarea unitară pe perioada cât contractul individual de muncă era suspendat pentru

incapacitate temporară de muncă, refuzul de apostilare a corespondenței, ori prin neaprobarea unui ordin de deplasare la București pentru reprezentarea instituției în fața Î.C.C.J. și O.N.R.C.

18. Petenta precizează că faptele au culminat cu desființarea postului de șef departament juridic pe care aceasta îl ocupa, fiind modificată astfel intempestiv structura organizatorică, astfel că organigrama din cadrul părții direcției regionale Cluj este diferită de celelalte regionale, în special în cazul structurii juridice, motiv pentru care petenta consideră că această modificare a structurii organizatorice, prin desființarea postului de șef departament juridic pe care îl ocupa, are la bază exclusiv intenția angajatorului de a o îndepărta din cadrul structurii pe care a coordonat-o, neexistând nicio altă justificare obiectivă și rezonabilă pentru această măsură.

19. Nu în ultimul rând, din conduita reclamatului R3, petenta a constatat că acesta se răzbună pe unii dintre angajații cu care a lucrat în perioada în care a fost împuternicită să conducă subunitatea, tocmai pentru a-i îngreuna condițiile de muncă și pentru a le dovedi angajaților, faptul că a lucra cu petenta, este un lucru dificil care ar putea atrage consecințe nedorite. Răzbunarea a constat în : evaluări ale angajaților care nu corespundeau realității, amenințări cu formularea de plângeri penale, delegarea abuzivă a unor angajați, hărțuirea și intimidarea șefului de departament investiții –, amenințarea soțului petentei cu concedierea.

20. În raport de punctele de vedere formulate de părțile reclamate, petenta a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 4663/17.06.2021, prin intermediul cărora a solicitat respingerea excepțiilor invocate și admiterea petiției astfel cum a fost formulată.

21. Cu privire la excepția necompetenței CNCD, petenta solicită respingerea acesteia ca neîntemeiată, având în vedere că solicitarea sa privind obligarea angajatorului la luarea oricărei măsuri necesare pentru înlăturarea consecințelor faptei, vizează tocmai obligarea angajatorului la a întreprinde orice demersuri în vederea stopării actelor de hărțuire, respectiv pentru a modifica pentru viitor situația creată la locul de muncă. În mod evident, actele reclamate au creat o afectare vădită a mediului de lucru, situație care se impune a fi remediată de către angajator.

22. Prin adresa înregistrată sub nr. 5006/02.07.2021, petenta aduce completări cu referire la înscrisurile suplimentare depuse de către reclamatul R3, depunând Decizia de concediere nr.860/23.06.2021.

23. Cu privire la excepția tardivității invocată de părțile reclamate, petenta arată că faptele sunt continue, fiind săvârșite în lunile martie, mai, decembrie 2020, precum și în cursul anului 2021. Atât timp cât actele de hărțuire au fost continue și se întind pe perioada 2020 - 2021, este evident că nu se poate face abstracție de actele de hărțuire anterioare lunii august 2020.

24. Petenta apreciază că părțile reclamate creează o confuzie între discriminarea la locul de muncă și hărțuirea la locul de muncă. Atât timp cât prin petiția formulată vizează hărțuirea la locul de muncă, Consiliul este obligat să analizeze existența unei încălcări raportat la condițiile impuse de art. 2 al. 5¹ și următoarele din OG nr. 137/2000. Or, hărțuirea morală la locul de muncă vine cu particularitatea că nu presupune existența unui criteriu specific de discriminare. Dimpotrivă, aceasta presupune doar expunerea stării de fapt privind conduita angajatorului/angajatului care are ca 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.

25. Cu privire la presupusa necesitate a concilierii prealabile, petenta arată că a transmis conducerii companiei memorii, față de care angajatorul nu a adoptat nicio poziție și nu a luat nicio măsură pentru a se asigura de respectarea drepturilor sale.

26. Petenta apreciază că, pe de-o parte nu există obligativitatea urmăririi unei proceduri prealabile de conciliere în sensul legii, dispozițiile art. 231¹ din Codul Muncii prevăzând o simplă posibilitate ca părțile să prevadă concilierea în cuprinsul contractelor de muncă. Pe de altă parte, aceasta a depus diligențe pentru a semna la nivel intern actele de hărțuire, însă acestea au rămas fără niciun răspuns, fiindu-i ignorate toate solicitările .

27. Pe fond, se arată că aspectele de fapt care susțin existența hărțuirii morale la locul de muncă, au fost dovedite prin mijloacele de probă, dar părțile reclamate nu au probat existența unei justificări pertinente a conduitei reclamate.

Susținerile părții reclamate R2

28. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3393/10.05.2021, partea reclamată R2 invocă excepția de necompetență materială a CNCD privind solicitarea de înlăturare a consecințelor faptelor discriminatorii descrise în petiție (concediere nelegală, subminare autoritate și intimidare, modificare post și structură organizatorică) și restul potrivit O.G nr. 137/2000, de asemenea și excepția obiectului vădit nefondat.

29. Se consideră că în speță există un caz evident a unui conflict între angajator și angajat. Legea stabilind competența materială exclusivă a instanțelor judecătorești pentru litigiile rezultate ca urmare a desfășurării relațiilor de muncă dintre angajator și salariați. De altfel, din informațiile de care dispune, pe rolul instanțelor de judecată există litigii având ca obiect cele semnalate de către petentă prin prezenta. Ca urmare, se apreciază că se impune a fi respinsă solicitarea petentei, o eventuală pronunțare a C.N.C.D. printr-o hotărâre emisă fiind în contradicție cu legislația în materie, C.N.C.D. neavând competența de a se pronunța pe aceste aspecte, potrivit legii.

30. Pe fond, cu referire la evaluarea profesională, ea nu poate fi privită ca fiind un comportament indezirabil și jignitor. Dimpotrivă, este un atribut al angajatorului, un drept reglementat de art. 40 alin. 1 lit. f) Codul muncii, astfel încât acestui drept al angajatorului îi corespunde dreptul corelativ al angajatului de a fi corect evaluat, conform dispozițiilor art. 39 alin. 1 lit. d) Codul muncii, ce instituie la modul general dreptul la egalitatea de șanse și tratament. Prin urmare, în măsura în care angajatul poate să vegheze ca evaluarea sa să fie una corectă și făcută în condiții de egalitate de șanse și de tratament, deci fără a fi subevaluat față de colegii săi, este implicită ideea că angajatul poate, în cadrul acestui proces, să emită judecăți de valoare asupra situației sale în ierarhia profesională ce se creează în cadrul unui colectiv.

31. Referitor la concedierea nelegală sesizată, reclamata arată că a fost informată despre modificările intervenite în structura organizatorică a angajatorului, respectiv la desființarea postului și trecerea pe un post corespunzător pregătirii profesionale (informare), angajatorul procedând conform prevederilor legale în domeniul dreptului muncii.

32. Susținerile petentei referitoare la reorganizarea unității, nu pot forma obiectul unei critici de discriminare potrivit prevederilor OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reclamata considerând că acest aspect îmbracă forma unei situații conflictuale de dreptul muncii, nefiind de competența CNCD.

33. Reclamata apreciază că nu se poate susține că demersurile angajatorului ar fi fost prejudiciabile pentru salariați, aceștia oferindu-i-se în continuare un loc de muncă .

- 34.** Referitor la discriminarea invocată de petentă, reclamata R2 arată că nu se precizează criteriul pe care ar fi fost discriminată de către partea reclamată R1.
- 35.** În opinia sa, pentru a exista o faptă de discriminare sunt necesare a se regăsi următoarele: o diferențiere, aceasta să se bazeze pe un criteriu și să aducă atingere unui drept. Astfel că, în raport de aspectele reclamate în petiție, nu pot fi reținute sub forma vreunei discriminări, raportat dispozițiile prevăzute de lege.
- 36.** Deși majoritatea celor nuanțate în cadrul petiției nu sunt de competența CNCD, apreciază că motivul real al petiției este determinat de desființarea postului ocupat de către petentă și nu o formă de hărțuire sau discriminare din partea angajatorului.
- 37.** În raport de acest aspect, reclamata învederează că postul desființat a survenit ca urmare a noii structuri organizatorice din Decembrie 2020, prin care s-a modificat structura organizatorică din cadrul CNAIR SA Central și Subunități. La fel și aceasta a fost fundamentată și aprobată de către Directorul General al CNAIR SA, AGEA și CA.
- 38.** Hotărârile emise, în urma cărora Compania si-a reorganizat structura organizatorică, sunt acte societare legate de acțiunile societății, având ca bază legală, în principiu, Legea nr.31/1990 și Legea nr.53/2003. Legalitatea acestor Hotărâri se judecă prin prisma oportunității constatate de către Companie (prin reprezentanții legali).
- 39.** Totodată se arată că petenta nu a solicitat conducerii R2 sau R1 o întâlnire de conciliere în virtutea art. 231¹ Codul Muncii și art. 53 alin. 2 din OG nr.137/2000, pentru ca angajatorul să clarifice aspectele semnalate în documentul de referință și pentru a soluționa pe cale amiabilă conflictul de muncă.

Susținerile părții reclamate R3

- 40.** Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3412/10.05.2021, R3 invocă excepția necompetenței materiale a CNCD cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, invocata din oficiu, excepția tardivității introducerii plângerii având în vedere că în petiție se menționează fapte petrecute în intervalul ianuarie - februarie 2020.
- 41.** Referitor la concedierea nelegală, reclamatul R3 arată că în raport de soluționarea definitivă a situației indicate pe calea instanței de judecată, apreciază că aceasta nu poate fi recalificată de către petentă, în mod unilateral, ca și "faptă de discriminare" doar pentru a se crea cadrul obținerii unor beneficii pecuniare ulterioare.
- 42.** Referitor la subminarea autorității și intimidarea, reclamatul R3 arată că această situație a fost soluționată de instanța de judecată în dosarul nr. 2106/99/2020 -în prima instanța, astfel că nu poate fi recalificată drept "fapta de discriminare" pentru obținerea unor beneficii materiale suplimentare (potențiale despăgubiri).
- 43.** Referitor la Retragerea sporului acordat în conformitate cu art.140 alin.5 din CCM/2019, reclamatul precizează faptul că instanța a reținut ca, "*odată cu încetarea îndeplinirii atribuțiilor Directorului Regional al DRDP Cluj a încetat temeiul acordării în concret a majorării salariale*".
- 44.** În raport de tranșarea acestei situații de către instanța de judecată, atât cu privire la temeinicie cât și cu privire la legalitatea acesteia, apreciază că CNCD nu are competența materială de a se pronunța pe această situație.
- 45.** Referitor la modificarea structurii organizatorice, reclamatul arată că situația este prezentată într-un mod nereal de petentă, întrucât modificarea structurii organizatorice s-a

făcut în baza Hotărârii AGEA nr. 24/07.12.2020 și a fost aplicată întregii structuri a DRDP Cluj, astfel că situația conflictuală de muncă, nu intră în competența materială a CNCD.

46. Referitor la neapostilarea corespondentei Departamentului Juridic reclamată de petentă, se arată că prerogativa de organizare a muncii revine angajatorului, conform art. 40 din Codul Muncii, îndeplinirea acestei prerogative nu poate fi calificată prin ea însăși ca și „faptă de discriminare”, nefiind întrunite condițiile cumulative prevăzute de lege.

Susținerile părții reclamate R1

47. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3500/12.05.2021, partea reclamată învederează că a luat toate măsurile în vederea respectării și aplicării prevederilor legale privind nediscriminarea. Astfel, în Regulamentul Intern - ediția martie 2015 aplicabil până în noiembrie 2020 și edițiile ulterioare, au fost introduse *“Reguli privind nediscriminarea și neîncălcarea demnității”*. Potrivit acestor reglementări, în cadrul instituției se interzice orice dispoziție/criteriu/practică de a discrimina direct sau indirect o persoană pe baza criteriilor precizate. De asemenea, în cadrul relațiilor de muncă, reclamata R2 asigură egalitatea de șanse și tratament față de toți salariații. În cadrul Regulamentului au fost instituite acțiunile reclamatei R2 în vederea prevenirii și/sau eliminării oricăror comportamente definite ca discriminare, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor. Așadar, rezultă preocuparea și intenția angajatorului de a crea cadrul legal și pârghiile necesare în vederea aplicării, respectării și sancționării tuturor formelor de discriminare față de angajații săi.

48. Se solicită admiterea excepției de necompetență materială a CNCD invocată cu privire la luarea oricăror măsuri necesare pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare.

49. În ceea ce privește Decizia nr. 10/07.01.2020 privind reorganizarea modului de desfășurare a activității șefului departamentului juridic și inventarierea documentelor existente, instanța a reținut că această decizie luată de angajator, se încadrează prerogativelor prevăzute de art. 40 Codul Muncii pentru stabilirea organizării și funcționării activității, astfel că nu se poate reține un abuz ori o hărțuire din partea angajatorului.

50. În ceea ce privește retragerea sporului acordat în conformitate cu art. 140 alin.5 din CCM/2019, și asupra acestui aspect Tribunalul Iași s-a pronunțat prin Sentința Civilă nr. 1625/2020 reținând deciziile angajatorului ca fiind temeinice și legale. În concluzie, instanța a reținut ca, “odată cu încetarea îndeplinirii atribuțiilor Directorului Regional al DRDP Cluj a încetat temeiul acordării în concret a majorării salariale”. Și în acest caz, instanța a considerat acțiunile angajatorului legale, neputându-se reține vreun abuz sau o faptă de hărțuire.

51. Referitor la referatul de deplasare la Î.C.C.J. din data de 07.10.2020, care nu a fost aprobat de către directorul regional, se arată că s-a dispus ca deplasarea la București să fie efectuată de o singură persoană, atât la Înalta Curte de Casație și Justiție, cât și la Oficiul Registrul Comerțului. Având în vedere faptul că dosarul de instanță era instrumentat de către un consilier juridic, se impunea prezența acesteia în fața instanței pentru reprezentarea intereselor CNAIR SA. Ulterior același consilier juridic s-a prezentat și la Oficiul Registrul Comerțului pentru ridicarea unor înscrisuri. Faptele menționate neavând drept scop subminarea autorității sau intimidarea petentei.

52. În ceea ce privește desființarea postului de Șef Departament Juridic, reclamata precizează faptul că Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor prin Hotărârea nr.26/18.12.2020 a aprobat la punctul 2 structurile organizatorice a C.N.A.I.R.-S.A. Central și

DRDP 1-7. Astfel că, reorganizarea R1 și noua structura organizatorică a avut la baza decizia managerială a conducerii executive de organizare a activității.

53. Prin reorganizarea activității reclamatei R1 s-au aprobat și alte măsuri, cum ar fi reorganizarea activității achizițiilor publice prin desființarea Departamentului Achiziții, precum și reorganizarea activității economice prin desființarea Departamentului Venituri. Toate aceste măsuri adoptate și aprobate de către Consiliul de Administrație al C.N.A.I.R.-S.A., respectiv Adunarea Generală Extraordinară reprezintă motive serioase și reale, astfel fiind îndeplinite condițiile impuse de către art.65 din Codul Muncii.

IV. Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

54. La solicitarea titularului de dosar, s-a solicitat deplasarea în data de 11.05.2022 a echipei de investigații a C.N.C.D. pentru strângerea de informații necesare în scopul soluționării aspectelor sesizate în petiție, în municipiul Cluj-Napoca, județul Cluj.

55. În prealabil, echipa de investigații a contactat-o telefonic petentă care a reiterat susținerile din petiție, precizând că persoanele indicate drept martori, pot confirma afirmațiile sale.

56. În vederea clarificării aspectelor sesizate, reprezentanții C.N.C.D. s-au deplasat la sediul Direcției Regionale Drumuri și Poduri Cluj din cadrul Companiei Naționale de Administrare a Infrastructurii Rutiere S.A., unde au purtat discuții cu mai multe persoane: – Director general D.R.D.P. Cluj, – lider sindical Sindicatul Elie Radu, – Șef Biroul Resurse Umane, – Șef Serviciul Contencios, – Șef Serviciul Administrativ, – Șef Serviciul Roviniete și

Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat :

57. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- Nu a fost identificat un criteriu de discriminare, conform prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
- Cu privire la Decizia nr. 10/07.01.2020 de mutare a petentei, Raportul nr. 5879/ 12.02.2020 și Actul adițional nr. 30/30.03.2020, privind eliminarea sporului pentru personalul de conducere implicat în activități specifice de derulare a proiectelor de investiții la nivelul D.R.D.P. Cluj, Curtea de Apel Iași s-a pronunțat definitiv, în dosarul nr. 2106/99/2020, prin Hotărârea civilă nr. 808/21.10.2021, aceasta fiind favorabilă D.R.D.P. Cluj;
- Desființarea postului petentei nu a fost singulară și s-a datorat reorganizării reclamatei R1.
- Reclamatul R3 obișnuiește să amenințe angajații cu concedierea, dar fără ca această amenințare să fie pusă în practică mereu;
- Dl., fost Șef Departament Achiziții în cadrul D.R.D.P. Cluj a fost concediat ca urmare a desființării postului în urma reorganizării instituției aprobate prin Hotărârea Consiliului de Administrație al C.N.A.I.R.-S.A. nr. 24/07.12.2020 și Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor CM.AJ.R.-S.A. nr. 26/18.12.2020. Dl. a contestat decizia de concediere, instanța de judecată constatând definitiv că angajatorul a urmărit să se debaraseze de acesta, reorganizarea reclamatei R1 neconducând la eficientizarea activității instituției (Sentința civilă nr. 969/09.11.2021 a Tribunalului Sălaj și Hotărârea civilă nr. 568/29.03.2022 a Curții de Apel Cluj, dosar nr. 386/84/2021).

IV. Cadrul legal aplicabil

58. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

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.”

art. 41 alin.(1): *”Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere.”*

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

Art. 2 „(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Art. 2 „ (5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Art. 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte

”(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 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, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

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.”

Codul Muncii

Art. 5. (1), „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. ”

Art. 231 „Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”

V. Motivarea în fapt și drept

59. 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, Colegiul director fiind chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor 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 cadru de inegalitate.

60. Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petenta a fost tratată discriminatoriu de părțile reclamate, fiind hărțuită moral la locul de muncă, Colegiul director urmând a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petentă, respectiv asupra tratamentului aplicat de către părțile reclamate care, prin atitudini ostile i-au creat petentei un cadru intimidant și degradant la locul de muncă.

61. În drept, potrivit prevederilor potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate de părțile reclamate, respectiv: excepția tardivității, excepția necompetenței privind capătul de cerere vizând obligarea la luarea oricăror măsuri necesare pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte, și excepția obiectului vădit nefondat.

62. Cu privire la excepția tardivității invocată de părțile reclamate R1 și R3, motivat de împrejurarea că faptele reclamate prin petiția ce face obiectul analizei, petenta a reclamat fapte petrecute în intervalul ianuarie - februarie 2020, Colegiul director analizând actele și lucrările dosarului, constată că faptele sesizate au avut efecte continue, aspect în raport de care urmează a respinge excepția tardivității invocată de părțile reclamate.

63. Referitor la excepția obiectului vădit nefondat invocată de partea reclamată R2, Colegiul director apreciază ca fiind nefondată întrucât partea nu a motivat în concret motivele de fapt și de drept în susținerea excepției, aspect în raport de care urmează a o respinge.

64. Referitor la excepția necompetenței materiale privind capătul de cerere vizând obligarea la luarea oricăror măsuri necesare pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii descrise în petiție, Colegiul director urmează a o admite, apreciind că acesta intră în sfera de competență a instanței de judecată.

65. Pe fond, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director are în vedere dispozițiile art. 2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora constituie discriminare “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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

66. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii morale la locul de muncă, astfel cum este reglementată discriminarea în art. 2 alin (5¹) și (5²) din O.G. nr.137/2000 republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

67. Pentru ca fapta care reprezintă obiectul petiției să fie calificată hărțuire morală la locul de muncă trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții, și anume

– *existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să aibă o anumită durată, repetate sau sistematice*, ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”.

– *aceste comportamente să aibă ca efect atingerea demnității, integrității fizice ori mentale* a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

68. Colegiul director nu va analiza intenția autorului, deoarece acest aspect nu are relevanță în stabilirea faptei de hărțuire morală, concluzie ce rezultă explicit din formularea textului normativ “Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”(art 2 alin (5⁷) din O.G. nr.137/2000).

69. De asemenea, se analizează faptele și din perspectiva prevederilor art. 7 lit. (g) din OG nr. 137/2000, care prevăd: „Constituie contravenție [...], discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: g) *orice alte condiții de prestare a muncii*,

potrivit legislației în vigoare.”

70. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită 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.

71. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

72. Raportându-ne la probele depuse, Colegiului Director analizează dacă faptele părților reclamate constituie hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum este reglementată discriminarea în art. 2 alin (5¹) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

73. Colegiul Director reține că motivul care a stat la baza faptelor de hărțuire reclamate, a fost formularea, de către petentă a unei adrese către reclamata R2, în atenția directorului general și a directorului al departamentului de management juridic și resurse umane, prin care a adus la cunoștința angajatorului faptul că reclamatul R3 deține calitatea de inculpat într-o cauză penală ce viza infracțiunea de delapidare în formă continuată, posibil comisă împotriva societății angajatoare. În raport de această adresă, petenta a și-a exprimat opinia incompatibilității reclamatului R3 de a exercita funcția deținută în cadrul companiei.

74. În acest context, Colegiul director se reține criteriul avertizorului de integritate.

75. În raport de aspectele sesizate și analizând materialul probator comunicat de petentă- în speță înregistrarea videoconferinței în care s-a discutat modificarea structurii organizatorice a direcțiilor regionale, din data de 30.03.2020, se reține faptul că reclamatul R3, în calitatea sa de director regional în cadrul societății reclamate R1, a fost singurul care s-a opus menținerii departamentului juridic ce urma să aibă în subordine biroul contencios, și biroul de avizare și legislație. Astfel se reține din materialul probator analizat, că decizia acestuia derivă din conflictele pe care acesta le avea cu petenta, aspect pe care inclusiv conducerea părții reclamate R1 o cunoștea.

76. În cadrul aceluiași material probator, reclamatul R3 face afirmații precum „ *nu există șef departament juridic, este o bătaie de joc*”- minutul 59:44, făcând aprecieri cu privire la petentă, aspecte care întăresc aspectele sesizate de aceasta.

77. Referitor la actele de hărțuire morală reclamate prin petiția formulată, colegiul director reține următoarele aspecte:

- referitor la concedierea petentei, se va reține că urmare a divergențelor de la locul de muncă, partea reclamată R3 a dispus concedierea petentei cu scopul de a o șicana. Ulterior, prin mijlocirea instanței de judecată, petenta a obținut anularea deciziei de concediere pentru aspecte ce vizau legalitatea acesteia, petenta obținând și recuperarea tuturor drepturilor pecuniare de care aceasta ar fi beneficiat dacă decizia de concediere nu ar fi fost emisă.

- se vor reține și aspectele semnalate de petentă, în sensul că, Curtea de Conturi a dispus prin Raportul nr.16401/08.03.2019 stabilirea întinderii prejudiciului determinat pe plata despăgubirilor ca urmare anulării deciziei de concediere a petentei și a cheltuielilor de judecată precum și stabilirea persoanelor care se fac responsabile.

- referitor subminarea autorității și intimidarea petentei, Colegiul director reține faptul că petenta a fost mutată din birou în perioada în care aceasta se afla în concediu de odihnă, fără a se justifica urgența măsurii și fără înștiințarea în prealabil a petentei asupra acestei mutări forțate.

-se reține și maniera nejustificată prin care petenta a fost evaluată în perioada de concediu, fiindu-i astfel diminuate veniturile salariale

- în continuarea tratamentului de care petenta a beneficiat, se reține și modalitatea prin reclamatul R3 a dorit îndepărtarea petentei din cadrul structurii pe care aceasta a coordonat-o, aspecte constatate inclusiv din materialul probator audio video pus la dispoziție de petentă, prin care se constată dorința părții reclamate R3 de a desființa departamentul juridic, deși toate celelalte direcții regionale au propus menținerea departamentului juridic.

78. Potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată: *„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.”* Prin urmare, sarcina unor situații contrare celor sesizate, îi revine părții reclamate, în speță părților reclamate.

79. Părțile reclamate nu au dovedit realizarea unei politici antihărțuire cu direcții clare, îmbunătățirea generală a climatului psihosocial la locul de muncă, crearea unei culturi organizaționale cu norme și valori împotriva hărțuirii, instruirea în gestionarea conflictelor și în leadership, reproiectarea mediului de muncă și acordarea de sprijin victimelor, în caz de hărțuire (de exemplu, consilierea și despagubirea).

80. Prin urmare, în considerarea argumentelor anterior expuse, Colegiul constată că este suficient ca petenta să dovedească existența unor acte/fapte succesive ale părților reclamate, derulate într-un anumit interval de timp, de natură să îi afecteze demnitatea la locul de muncă și starea sa psihică, pentru a se concluziona că ne aflăm în prezența unei hărțuiri morale din partea părților reclamate, în înțelesul art. art 2 alin 5¹ și alin.5².

81. Astfel, potrivit art.3 alin.2 din Directiva 2000/78/CE hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator .

82. Colegiul are sarcina de a examina dacă același comportament, privit atât izolat, cât și împreună cu alte comportamente, a putut duce în mod obiectiv la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. Prin urmare, în urma analizei capetelor de cerere, Colegiul constată că petenta a fost supusă unor diverse acțiuni care considerate unitar reprezintă faptă de hărțuire la locul de muncă.

83. Colegiu apreciază că faptele analizate îndeplinesc cumulativ cele 2 condiții ale hărțuirii morale prevăzute de art. 2 alin (5²) și anume modul în care s-au desfășurat relațiile de muncă, perioada de timp în care petenta a fost supusă unui mediu de lucru ostil și adeseori stresant, nerespectarea procedurilor legale și a drepturilor minimale garantate, toate aceste aspecte sunt de natură a susține probator existența hărțuiri la locul de muncă. Așadar, orice încălcare adusă principiului bunei-credințe sau drepturilor salariatului, care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia, poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă.

84. Potrivit art.26 din Carta Sociala Europeană, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999: în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor: 1. să promoveze

sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente; 2. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.

85. Având în vedere aspectele semnalate, în raport de probele de la dosar cât și conform prevederilor legale incidente, Colegiul director constată că faptele constituie hărțuire morală la locul de muncă potrivit art. 2 alin. (5¹) și (5²), și încălcarea dreptului la muncă potrivit art. 7 lit. (g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată și dispune sancționarea cu avertisment a părților reclamate. Toate acestea au dus la un tratament degradant, umilitor ce a lezat demnitatea petentei.

Colegiul Director urmează să aplice reclamațiilor sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de **10.000** lei pentru fiecare dintre părțile reclamate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu 7 de voturi (șapte) pentru și 4 (patru) împotriva** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția tardivității introducerii plângerii, invocată de părțile reclamate R1 și R3- faptele sunt continue.
2. Se respinge excepția obiectului vădit nefondat invocată de partea reclamată R2.
3. Se admite excepția de necompetență materială a Consiliului asupra petitului vizând obligarea la luarea oricăror măsuri necesare pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii sesizate, acesta intrând în sfera de competență a instanței de judecată.
4. Constatarea existenței faptei de hărțuire conform art. 2 alin.(1), (5¹), (5²) și art. 7 lit. (g) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
5. Sancționarea părților reclamate cu **10.000** de lei, conform art. 26 alin (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
6. Câte o copie a hotărârii se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda părților reclamate **R1- Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere prin DRDP Cluj**, cu sediul în Cluj Napoca, str. Decebal nr. 138, jud Cluj și **R3- – director general al DRDP Cluj** se va achita la UAT Cluj Napoca, cu sediul în Cluj-Napoca, str. Moșilor nr.3, 400001 Cluj-Napoca, iar amenda aplicată părții reclamate **R2- Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA**, cu sediul în București, Bd. D. Golescu nr. 38, sector 1 se va achita la Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale a



Sectorului 1 cu sediul în București, str. Piața Amzei 13, sector 1, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

Contravenienții sunt obligați să trimită dovada plății amenzilor către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin. (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Data redactării: 22.04.2024

Redactată și motivată: M.M./G.C.

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