



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 96 din 12.03.2025

Dosar nr.: 761/2024

Petiția nr.: 9065/10.10.2024

Petent(ă):

Reclamat(ă): **Complexul Energetic Oltenia, Neamțu Ion**

Obiect: petenta reclamă posibile fapte de discriminare, constând în acte de hărțuire morală la locul de muncă și acte de hărțuire sexuală săvârșite de către șeful său direct

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. **Complexul Energetic Oltenia**, cu sediul în mun. Târgu Jiu, str. A.I. Cuza nr. 5, jud. Gorj (în continuare R1).

3., șef Departament Prevenire, Protecție și Securitate în Muncă din cadrul Complexului Energetic Oltenia, cu sediul în mun. Târgu Jiu, str. A.I. Cuza nr. 5, jud. Gorj (în continuare R2).

II. Citarea părților

4. Prin adresa numărul 9065/24.10.2024, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a solicitat petentei să completeze petiția, prin comunicarea probelor în susținerea afirmațiilor precizate în aceasta.

5. Petenta nu a dat curs solicitării.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția nr. 9065/10.10.2024, petenta detaliază o serie de fapte și împrejurări, pe care le consideră acte de hărțuire morală la locul de muncă și hărțuire sexuală, săvârșite de către șeful său direct, partea reclamată R2.

7. Petenta precizează că Partea reclamată R2, de o perioadă de timp îi adresează diferite insulte, numind-o "*proastă, bețivancă, curvă*". Totodată, acesta a umilit-o la momentul negocierilor salariale, neacordându-i mărirea salarială negociată cu sindicatele, aspect remediat ulterior, ducând însă la pierderea sumei de bani reprezentând mărirea salarială pentru o lună.

8. Petenta mai arată că partea reclamată R2 nu o lasă să conducă autoturismul de serviciu, pe motiv că "*nu a vrut să îl pupe*".



9. Arată totodată că partea reclamată a hărțuit-o sexual, în repetate rânduri i-a propus "să îl iubească", promițându-i diferite favoruri, însă din momentul în care l-a refuzat, acesta a început să o terorizeze, afirmând că îi va desface contractul de muncă și că președintele unității va face cum vrea el.

10. Petenta mai precizează că partea reclamată R2, drept răzbunare, i-a luat inițial din atribuțiile de serviciu, i-a restrâns accesul la baze de lucru, iar ulterior i-a atribuit alte sarcini de serviciu, ca acte ale planului de a-i desface contractul de muncă.

11. Arată că partea reclamată R2 a amenințat-o că îi va face mai multe referate, iar colegii ei sunt de partea lui, continuând să o insulte.

12. Petenta arată că stresul provocat prin acțiunile părții reclamate R2, i-a cauzat probleme de sănătate ce necesită tratament medicamentos.

Susținerile părții reclamate

13.-

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

14. O.G. nr. 137/2000

art. 2 alin. (1): „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

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

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

(5²) *”Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând*

climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă”.

(5⁷) ”Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită”.

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

art. 11

(1) „*Petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde:*

a)numele, domiciliul sau reședința părților, ori pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;

b)numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;

c)obiectul petiției;

d)arătarea motivelor de fapt și de drept care se întemeiază petiția;

e)arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere;

f)semnătura.”

art. 12

(4)„*În cazul în care petentul nu aduce precizările solicitate, petiția se clasează”.*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

15. La solicitarea expresă, petenta nu a completat petiția prin comunicarea probelor în susținerea afirmațiilor precizate în aceasta.

16. Astfel, din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, petenta neindicând probele în susținerea afirmațiilor precizate în petiție.

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 șapte voturi ale membrilor prezenți la ședință pentru clasare și o abținere,

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Clasează petiția nr. 9065/10.10.2024, ca urmare a neîndeplinirii condițiilor stabilite de art. 11, lit. f), coroborat cu art. 12 alin. (4) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024.
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică petentului.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată: R.D.

Data redactării: 20.03.2025

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

