



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Tribunalul Brăila

Secția II CCAF

Nr. Dosar: 2046/113/2025

Domnule/Doamnă președinte,

Urmare a adresei dumneavoastră din 3 decembrie 2025, înregistrată la CNCD cu nr. 38966, prin care ne solicitați un punct de vedere cu privire la obiectul acestui dosar, formulăm:

PUNCT DE VEDERE

Cu privire la cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanti, prin care se solicită instanței să se constate acțiuni de hărțuire morală și discriminare sistemică la locul de muncă, care i-au umilit și le-au afectat demnitatea.

Se impune încă de la început precizarea că Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării formulează prezentul punct de vedere cu valoare de expertiză, cu privire la efectele produse de o potențială faptă de hărțuire la locul de muncă.

Hărțuirea la locul de muncă este reglementată prin dispozițiile art. 2, alin. 5¹ – 5⁷ din *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*.

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare este actul normativ special prin care, pe lângă definiția juridică a tuturor formelor de **discriminare**, se stabilește natura juridică de tip contravențional a **formelor de discriminare** și, în consecință, răspunderea juridică contravențională pentru **faptele de discriminare**.

Adecvat definițiilor juridice ale formelor de discriminare (discriminare directă, discriminare indirectă, ordinul de a discrimina, hărțuirea *lato sensu*, deci și cea psihologică sau morală, discriminarea multiplă, discriminarea prin asociere și victimizarea), regăsite în dispozițiile art. 2 din *O.G. nr. 137/2000*, concordant dispozițiilor dreptului U.E. pe care îl transpune acest act normativ (Directiva Consiliului 2000/43/CE și Directiva Consiliului 2000/78/CE), precum și a dreptului internațional (art. 14 din C.E.D.O. și art. 2 din D.U.D.O.), ceea ce definește forma de discriminare și o distinge de fapta ilicită sau abuzul *in genere* este reprezentat de „**criteriul de discriminare**” (lista criteriilor de discriminare fiind una neexhaustivă: naționalitate, etnie, sex, handicap, vârstă, orientare sexuală, convingeri sau orice alt criteriu sau altă situație), ca mobil determinant al discriminării.



Conform dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, coroborat cu cele ale dreptului U.E. și dreptului internațional, precizat anterior, discriminarea, sub oricare dintre formele reglementate prin acest act normativ al cărui obiect vizează *expressis verbis* „prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare”, nu poate fi constatată și sancționată din punct de vedere juridic în absența criteriului de discriminare, ca mobil al discriminării.

Prin urmare, hărțuirea morală la locul de muncă, reglementată prin dispozițiile art. 2, alin. 5¹ – 5⁷ din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nu poate fi interpretată disociat de conținutul juridic al art. 2 în ansamblu, circumscris obiectivului legislativ al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, forme cărora le este comună substanța juridică a definiției legale a discriminării, anume „criteriul de discriminare” (înțeles ca motiv subiectiv sau orice altă situație care cauzează producerea unui tratament inegal între persoane), ca element juridic constitutiv distinctiv al tuturor formelor de discriminare reglementate prin dreptul intern și internațional.

Așadar, apreciem că forma de hărțuire la locul de muncă, astfel cum este definită prin actul normativ în speță, trebuie să concorde cu structura și obiectivul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Altfel, în măsura în care hărțuirea morală la locul de muncă reglementată prin acest act normativ se va admite ca fiind o faptă diferită de formele de discriminare, a cărei constatare nu impune elementele constitutive generale, alături de cele speciale, ale discriminării *per se*, așadar hărțuirea căpătând natura juridică a unui abuz general la locul de muncă, atunci această fărădelege nu mai poate intra în mod logico-juridic în competența materială de constatare și sancționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Astfel, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu mai poate căpăta nici autoritatea subiectiv-materială de a emite opinii/puncte de vedere, nici măcar cu rol orientativ-consultativ, întrucât o formă de abuz general în afara domeniului limitativ al discriminării nu intră în aria sa de specializare.

Mai mult, în măsura în care dispozițiile art. 2, alin. 5¹ – 5⁷ din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare s-ar interpreta disociat de conținutul juridic al art. 2 în ansamblu, circumscris obiectivului de reglementare al acestui act normativ în sensul *prevenirii și sancționării tuturor formelor de discriminare*, astfel încât să se ajungă la concluzia că acest act normativ reglementează separat de obiectivul său legislativ și o formă a abuzului general de natura hărțuirii (morale) la locul de muncă, care nu ar impune stabilirea criteriului ca raport de cauzalitate, criteriu de discriminare pe care, însă, îl instituie actul normativ în ansamblul său ca element constitutiv al tuturor formelor de discriminare care constituie obiectivul său legislativ, atunci dispozițiile art. 2, alin. 5¹ – 5⁷ ar deveni susceptibile de neconstituționalitate, cel puțin sub aspectul imprevizibilității și neclarității acestor dispoziții legale, prin raportare la dispozițiile art. 1, alin. (3), (4) și (5) și art. 11 din Constituția României.



În această lumină, în opinia Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pentru ca o situație factuală să poată fi reținută ca hărțuire (morală) la locul de muncă în sensul plasării acesteia în ipotezele juridice reglementate prin art. 2, alin. 5¹ – 5⁷ din *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* se impune, aparte de cerințele specifice ale art. 2, alin. 5¹ – 5⁷, îndeplinirea cerinței privind stabilirea unui criteriu ca mobil determinat în producerea faptei de hărțuire la locul de muncă, prin care s-ar genera o inegalitate de tratament sau conduită profesională la locul de muncă.

În felul acesta, în opinia noastră, pentru a se reține o faptă de genul hărțuirii (morale) la locul de muncă, în sensul aplicării dispozițiilor *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, se impune ca o astfel de faptă să reprezinte un comportament la locul de muncă, în legătură cu exercitarea profesiei, comportament care să fie cauzat de un criteriu subiectiv sau orice altă situație de natura a diferenția între angajații hărțuiți și alți angajați aflați în situații comparabile, și care să aibă ca scop sau efect afectarea *lato sensu* a raportului de muncă, respectiv lezarea demnității sau integrității fizice ori morale ale celui supus unui astfel de comportament.

În acest sens, aplicând această tehnică juridică specifică domeniului la obiectul cauzei, apreciem că judecarea prezentei cauze se va circumscrie obligației părților de partajare a sarcinii probei în scopul dovedirii (cu probe materiale și testimoniale, care urmează a fi administrate pe parcursul judecării cauzei) faptelor imputate, respectiv demonstrării că faptele astfel cum vor fi dovedite nu reprezintă o încălcare a dispozițiilor art. 2 din *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*.

Prin urmare, instanța de judecată va trebui să le pună în vedere reclamanților să dovedească, într-o primă fază, existența faptelor astfel cum au fost descrise prin acțiuni, ca o serie de acțiuni desfășurate la locul de muncă – ceea ce reclamanții au pus la dispoziție cu prisosință.

Ulterior dovedirii existenței materiale a acestor fapte va trebui să se probeze în cauză faptul că aceste acțiuni (dovedite) au avut la bază un anumit criteriu de discriminare.

Facem precizarea că art.2 alin.(1) din *O.G. nr. 137/2000*, republicată prevede o serie de criterii ”rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată” listă ce nu are caracter limitativ tocmai prin precizarea expresă a sintagmei, ”orice alt criteriu”.

Sub acest aspect, sarcina probei va fi împărțită între litiganți, astfel încât să rezulte cu dovezi materiale legătura de cauzalitate dintre aceste acțiuni, astfel cum au fost descrise și vor fi dovedite sau, după caz, părții să demonstreze că aceste fapte care li se impută nu au avut la bază acest criteriu și, astfel, prin faptele (dovedite ca acțiuni materiale) nu a săvârșit o hărțuire morală la locul de muncă prin care să fi adus atingere egalității de tratament la locul de muncă.

Mai mult, pentru a analiza dacă există și fapte de discriminare va trebui să țineti cont că se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- lipsită de justificare
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept

Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (tratamentul la care au fost supuși reclamantii față de colegii aflați în poziții similare).

În măsura în care se probează existența faptelor descrise prin acțiune, iar ulterior legătura de cauzalitate cu un anumit criteriu de discriminare, trebuie dovedit că, prin aceste fapte săvârșite în baza criteriului respectiv, li s-au încălcat reclamanților anumite drepturi, respectiv dreptul la un loc de muncă organizat corespunzător, egalitatea de șanse, dreptul la demnitate, securitate și sănătate în muncă sau drepturi ce decurg din raporturile de muncă.

Ca exemplu arătăm instanței de judecată că prin Hotărârea nr. 729/2022, Colegiul Director al Consiliului a stabilit existența faptelor de discriminare, respectiv hărțuire conform art.2 alin. (1), (5), (6) și art.7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 acualizată, în cauză fiind incidente criteriile gen și avertizor de integritate, acestea constituind agravantă conform art.2 alin.(6) din același act normativ.

Întrucât dispozițiile art. 27 din O.G. nr. 137/2000, dispoziții procedurale pe care se fundamentează accesul în instanță al reclamanților care se consideră hărțuiți și solicită despăgubiri (dispoziții legale în baza cărora a fost introdus în cauză și CNCD, Consiliul participând în astfel de cauze strict în baza dispozițiilor art. 27 din acest act normativ și strict în legătură cu acțiunile care au ca obiect reclamarea unor fapte de discriminare), reglementează în esență o răspundere civilă delictuală în legătură cu încălcarea principiului egalității de șanse și nediscriminare, reclamantii cauzei trebuie, în plus, să demonstreze într-o astfel de cauză și elementele constitutive ale răspunderii delictual-civile.

Astfel, trebuie reținut faptul că răspunderea civilă delictuală în materia nediscriminării se fundamentează pe constatarea faptei ilicite constând în existența unei discriminări, sub oricare dintre formele de manifestare și în oricare dintre domeniile vieții sociale.

Ulterior constatării faptei ilicite constând în existența unei discriminări, demersul antrenării răspunderii civile delictuale impune stabilirea prezenței elementelor tipice răspunderii delictual-civile:

- demonstrarea unui prejudiciu material sau moral;
- stabilirea raportului de cauzalitate dintre prejudiciul demonstrat în cauză și forma de discriminare reclamată și, de asemenea, demonstrată în cauză;
- reținerea vinovăției autorului formei de discriminare reclamate și demonstrate în cauză în producerea prejudiciului față de reclamantii cauzei.



Repararea daunelor morale trebuie să fie înțeleasă ca un complex de măsuri nepatrimoniale și patrimoniale, al căror scop este acela ca, în funcție de particularitățile fiecărui caz în parte, să ofere victimei o anumită satisfacție sau ușurare, pentru suferințele îndurate.

Repararea prejudiciului moral trebuie să fie realizată printr-o compensare echitabilă, aceasta presupune că nu se poate ignora natura valorilor lezate, dar nici nu se poate constitui în temei al îmbogățirii, pentru că s-ar deturna finalitatea acordării daunelor morale, care trebuie să producă efecte, în primul rând, pe plan afectiv și moral.

În privința criteriilor de stabilire a despăgubirilor reprezentând daune morale, Înalta Curte de Casație și Justiție a fost constantă în a decide că acestea se stabilesc prin apreciere, în raport cu consecințele negative suferite de victimă pe plan fizic, psihic și afectiv, importanța valorilor lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori, intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării, perpetuarea în timp a acestor consecințe, măsura în care i-a fost afectată situația familială, profesională și socială. În cuantificarea prejudiciului moral, aceste criterii sunt subordonate condiției aprecierii rezonabile, pe o bază echitabilă, corespunzătoare prejudiciului real și efectiv produs victimei.

Referitor la prejudiciul moral, instanța va aprecia, de la caz la caz, dacă prejudiciul trebuie reparat sub formă bănească și în ce quantum sau, dimpotrivă, dacă nu trebuie astfel reparat întrucât gravitatea sa nu justifică o asemenea măsură.

În concluzie, Consiliul consideră că aspectele semnalate ar putea constitui acte/fapte de hărțuire în cazul în care, în urma instrumentării întregului probatoriu din dosarul cauzei instanța de judecată va dispune în acest sens.



Vicepreședinte,
Adrian DIACONU

Director Direcția Juridică

Cristian Nuică

Consilier Superior

Diana URECHE

