



**HOTĂRÂREA NR. 191  
din data de 27.03.2019**

**Dosar nr.:** 659/2017

**Petiția nr.:** 6604/14.12.2017

**Petentă:** . .

**Reclamat:** **Compania Națională Loteria Română**

**Obiect:** petenta este hărțuită și discriminată la locul de muncă deoarece nu aparține sindicatului reprezentativ

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

.

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**Compania Națională Loteria Română S.A., .**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenta reclamă faptul că în urma retragerii din sindicatul reprezentativ SNLR din iunie 2016, asupra sa sunt aplicate, de către angajator, fapte de discriminare, hărțuire și victimizare.

**III. 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. 173/15.01.2018 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 06.02.2018.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri a fost prezentă doar partea reclamată.

8. În cadrul ședinței de audieri, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 744/12.02.2018

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 964/20.02.2018, partea reclamată depune o completare a punctului de vedere depus în cadrul ședinței de audieri din data de 06.02.2018, care este comunicată petentei prin adresa înregistrată sub nr. 1091/27.02.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 1168/05.03.2018, petenta depune concluzii scrise, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1420/14.03.2018, depune completări la concluziile scrise.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

10. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 6604/14.12.2017, petenta, angajată a Punctului de lucru județean Călărași din februarie 2009, îndeplinind inițial funcția de director și apoi specialist marketing princip. I, ca urmare a reorganizării companiei.

11. Ca urmare a retragerii din sindicatul reprezentativ SNLR în iunie 2016, împotriva petentei sunt aplicate fapte de discriminare, hărțuire și victimizare, care continuă și în prezent :

- a) I s-au retras atribuțiile de manager de zonă la Punctul de lucru județean Călărași în aceeași zi cu emiterea Deciziei nr. 81 și a actului adițional, respectiv 13.06.2016, în timp ce colegul de la Ialomița care a preluat atribuțiile în locul petentei a fost anunțat personal de către directorul general, la sediul CNLR SA în București în data de 10.06.2016;
- b) Conform Regulamentului Intern, petenta avea obligația să predea sub semnătură la schimbarea funcției, însă o dată cu predarea i s-a luat acest drept de semnătură în calitate de predător, P-V încheiat cu aceasta ocazie fiind semnat doar de colegul care a preluat, petenta neavând la cunoștință ce prevede documentul, decât ulterior, prin instanță, în dosarul 32446/3/2016 care face obiect de contencios administrativ și fiscal pe rolul Tribunal Ialomița, deși l-a solicitat anterior;
- c) Prin Decizia nr. 37/22.06.2016, emisă de colegul care a preluat atribuțiile de manager de zona la Călărași, respectiv domnul . . , i se impută petentei, debitul în valoare de 7.568,46 lei, cu încălcarea prevederilor Codului Muncii și a OMFP 2634/2015, Decizie emisă;
- d) Imediat cum a preluat atribuțiile de manager de zonă la Călărași, domnul . . a menționat „că face doar ce spune Loteria” deși măsurile luate împotriva petentei erau ilegale și discriminatorii; nu i-a pus la dispoziție calculator pentru îndeplinirea atribuțiilor din fișa de post, i-a încuiat efectiv calculatorul din dotare, (cheile fiind la doamna .. și la doamna .. ambele angajate la Călărași), a ținut-o pe hol, apoi ca să o pună în situație degradantă, l-a obligat pe administratorul .. să îi dea un birou vechi de la subsol;
- e) I s-a îngădit dreptul la muncă complet, ședințele se țineau cu ușa închisă, iar petenta nu participa, nu știa dacă vine un produs nou la vânzare, dacă se schimbă programul, nu avea acces la date ca să își poată îndeplini atribuțiile de serviciu, și deși a anunțat conducerea Companiei despre ce se întâmplă, nu s-a luat nici o măsură ba dimpotrivă, hărțuirea s-a intensificat;
- f) Începând cu data de 18 iulie 2016, a fost trimisă în delegație la Constanta și deși Contractul Colectiv de Munca aplicabil prevede clar ca avea dreptul la cazare, la fel ca toți salariații, petenta este discriminată, umilită și trimisă în delegație cu 50 lei cazare pe zi, situație aplicabilă doar dacă se caza la rude, petenta neavând rude la Constanța și neputând refuza delegația, pentru ca s-ar fi interpretat ca abatere disciplinară;
- g) De bună credință și neavând unde locui pe perioada delegației de 60 zile, petenta și-a căutat chirie, lucru foarte greu și foarte scump în plin sezon estival, a anunțat Compania despre acest lucru, însă CNLR îi întrerupe abuziv delegația, știind ca a plătit anticipat pentru chirie, ca apoi să înregistreze debite în sarcina ei în evidențele contabile;
- h) Încercând să evite conflictul declanșat fără motiv, i-a transmis o adresă directorului general, în care i-a solicitat continuarea delegației, însă acesta o invită de 2 ori la cabinet, la sediu CNLR SA și deși conform prevederilor din

Contractul Colectiv de Muncă aplicabil avea dreptul la decontare transport și diurnă zilnică, ca toți salariații, nu i se aplică aceste prevederi, deși a fost mai mult de 12 ore;

- i) Deși a sesizat că aspectele sunt discriminatorii, nu s-a luat nici o măsură, astfel ca încercând din nou o rezolvare a situației pe cale amiabilă, a solicitat audiență la noul director general, și deși deplasarea se efectuează cu Ordin de Deplasare legal, în data de 07.03.2017 și 15.03.2017 „sunt trecută nemotivat,, în pontaj/ foaie de prezență;
- j) Se schimbă din nou directorul general al Companiei, și de bună credință, petenta solicită din nou audiență, unde se întâmplă același lucru, nu i se decontează transportul așa cum se decontează oricărui salariat, ba dimpotrivă i se propune să își retragă toate acțiunile din instanța; refuzând în mod categoric, același director general, o discriminează și îi încalcă dreptul la negociere salarială începând cu data de 01.06.2017, petenta fiind singurul salariat care nu a beneficiat de nici măcar un leu creștere salarială, deși toți colegii au beneficiat, atât în situație comparabili ca și funcție, cât și în calitate de salariat;
- k) Ulterior se schimbă atât directorul general, cât și managerul de zonă la Călărași, însă situația se înrăutățește, astfel că după ce i se acordase accesul la calculator, i s-a restricționat dreptul de a primi adrese de la Companie, așa cum primesc toți salariații din țară, acest lucru fiind posibil doar în cazul în care nu era angajată, astfel ca petenta să nu știe nimic de nici o schimbare, dar în același timp colega cu aceeași funcție ca și petenta, doamna .., are acces la aceste adrese din dispoziția doamnei .., persoana care a preluat atribuții de manager de zonă;
- l) Având în vedere faptul că managerul de zonă actual, are favoriți care primesc toate adresele de la Companie, iar petenta nu, acest lucru fiind evident ca se întâmplă ca discriminare pe criterii sindicale, unul din favoriți fiind liderul județean de sindicat reprezentativ SNLR, care deși știe ce se întâmplă și are obligația conform CCM de a diminua conflictele de muncă, acesta nu ia nici o măsură;
- m) În continuare petenta nu este chemată la ședințe de lucru, deși este om de vânzări, nu i se aduce la cunoștința transferurile în agenții, concediile, deși are atribuții în acest sens;
- n) Este urmărită, supravegheată, deși nu este cazul, iar dacă își ia un liber, este obligată să spună anticipat când recuperează, deși nu poate spune asta, deoarece efectuează naveta la 50 km și nu exista curse regulate de transport în comun, în timp ce favoriții managerului de zona, pleacă când vor ei fără învoiri;
- o) Mai mult, i se trasează sarcini de serviciu de către managerul de zonă, deși acesta știe că din dispoziția sa birourile sunt încuiate și nu are acces la documente;
- p) deși toate aspectele le-am sesizat atât conducerii CNLR SA cât și domnului președinte al sindicatului reprezentativ SNLR, care a semnat Contractul Colectiv de Muncă, nimeni nu se deranjează să dea un răspuns, sa întreprindă o măsură, ba dimpotrivă cine are putere decizională a încurajat acest comportament, drept pentru care a sesizat ITM București, al cărui răspuns îl atașează la petiție; foarte probabil știind de ITM, petenta a fost invitată la ofițerul de etică, unde nu s-a luat nicio măsură.

12. Petenta depune la dosar înscrisuri/documente.

13. Prin concluziile scrise, depuse și înregistrate sub nr. 1168/05.03.2018, petenta învederează că CNLR SA induce în eroare prin motivele expuse, mai mult, face afirmații false, deși are la cunoștință că discriminarea, hărțuirea și victimizarea este continuă,

aceasta din urmă venind că o pedeapsă a faptului că a refuzat să își retragă acțiunile din instanță. Se menționează că toate procesele sunt în derulare, nu sunt finalizate definitiv și irevocabil, unele chiar pe rolul ICCJ. Referitor la încetarea atribuțiilor de manager de zonă, CNLR are la cunoștință că cel care a preluat atribuțiile în locul petentei, a fost chemat la cabinetul directorului general încă din data de 10.06.2016, încălcându-se dreptul la egalitate de șanse și tratament, pe criteriul de sex și convingeri, apartenență sindicală.

14. În instanță, există dosarul 32461/3/2016, unde a fost prezent și un reprezentant CNCD, unde i s-a acordat câștig de cauză în obiectul privind caracterul discriminatoriu al unui articol din CCM. Ori deși CNLR, în afara faptului ca i-a luat dreptul legal de a semna un PV, a acționat-o în instanță și i-a înaintat plângeri penale, deși avea la cunoștință faptul că petenta efectuează naveta încă de la data angajării, din anul 2009, iar decontarea transportului a efectuat-o legal.

15. În ceea ce privește accesul la adresele electronice, petenta menționează că nu este restricționat conform unei proceduri, dovada fiind ceilalți salariați încadrați pe aceleași funcții, iar dacă restricționarea ar fi fost conform unei proceduri, este evident că această măsură se aplică în toată țara, ori acest lucru nu există, petenta fiind singura persoană cu atribuții în vânzări căreia îi era restricționat accesul, în prezent nemaifiind cazul de restricționare.

16. În ședința la care se face referire, era necesar să fie prezenți toți salariații deoarece se prelucra Codul de Conduită și actul adițional al CCM, conform obligațiilor interne. La intrarea în sală a întrebat persoana care a preluat atribuțiile de manager de zonă de ce încalcă prevederile legale, nefiind chemată la întâlnire, fiind evidentă discriminarea, criteriul fiind același, susținere sindicală.

17. În privința programului de lucru, partea reclamată face declarații mincinoase, susținând că petenta nu respectă programul de lucru, lucru neadevărat. Solicitarea în temeiul prevederilor Codului Muncii a programului individualizat, este condiționată de ultima cursă de transport în comun către localitatea de domiciliu, care este la 16,15, nu a solicitat nimic ilegal, nu a primit un răspuns adecvat, iar conform răspunsului primit de la ITM, soluția este acționarea în instanță. Se face confuzie totală între orele recuperate și ore suplimentare.

18. Așa cum s-a menționat și în petiție, i se trasează o sarcină de serviciu, dar birourile sunt încuiate și deși ar trebui să aibă acces la programele care redau vânzările, încasările, petenta nu are acces ci primește situații scrise de mână.

19. CNLR i-a pus poprire pe conturi în urma câștigării unui proces în care au fost acționați toți directorii din teritoriu, fiind singura împotriva căruia s-a luat această măsură, celorlalți fiindu-le permis să depună sume infime lunar.

20. Este util de menționat că din 2016, odată cu retragerea atribuțiilor de manager de zonă la conducerea punctului de lucru Călărași au fost numite 6 persoane. Aceste măsuri nu au făcut decât să creeze stări conflictuale, deteriorând grav și iremediabil relațiile de muncă la Călărași, colegii ajungând să o acuze direct că din cauza ei se întâmplă toate aceste lucruri.

### ***Susținerile părții reclamate Compania Națională Loteria Română S.A.***

21. Prin punctul de vedere depus în cadrul ședinței de audieri din data de 06.02.2018 și înregistrat sub nr. 629/06.02.2018, partea reclamată solicită în principal admiterea excepției tardivității introducerii plângerii coroborată cu admiterea excepției lipsei obiectului petiției, iar în subsidiar respingerea sesizării ca nefondată.

22. Totodată prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 964/20.02.2018, partea reclamată invocă și excepția privind lipsa calității procesuale pasive a CNLR S.A.

23. În ceea ce privește excepția tardivității introducerii petiției, petenta afirmă „ulterior exprimării retragerii din sindicatul reprezentativ SNLR în iunie 2016”, se solicită admiterea excepției tardivității introducerii petiției, observând că așa zisele fapte deduse soluționării coroborate cu data introducerii petiției, la data de 14 decembrie 2017, exced termenului legal de un an, conform art. 21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor. Având în vedere că petenta s-a retras din sindicat la data de 01.07.2016, data limită de depunere a petiției era 01.07.2017; or petiția a fost depusă la 14.12.2017.

24. Având în vedere modul în care este formulată petiția, rezultă că aceasta este lipsită de obiect, în sensul că din conținutul acesteia nu rezultă ce anume se solicită. Față de înscrisul depus de petentă, CNLR S.A. nu are legătură cu apartenența/neapartenența salariaților din cadrul Companiei la sindicat, acesta fiind un drept, recunoscut persoanelor încadrate cu contract individual de muncă, în condițiile legii, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă din partea angajatorului.

25. Petenta nu își întemeiază în drept acțiunea, în mod concret dispoziția de lege ce ar susține pretențiile, indicând presupuse "fapte de discriminare, hărțuire și victimizare", care pe de o parte nu au relevanță în susținerea în drept a obiectului cererii, iar pe de altă parte, având în vedere faptul că începând cu luna iunie 2016 o constantă a relațiilor dintre petentă și CNLR S.A., în calitate de angajator, o reprezintă multitudinea de procese inițiate de . . împotriva subscrisei în ultimii ani, ce s-au aflat și se află și în prezent pe rolul instanțelor de judecată.

26. Salariații Loteriei Romane sunt membrii de sindicat al Sindicatului National „LOTERIA ROMÂNĂ”, ori a Sindicatului Liber „LOTO”. Sindicatul Național „LOTERIA ROMÂNĂ” este sindicat reprezentativ având în vedere numărul mult mai mare de membrii decât ai Sindicatului Liber „LOTO”, sindicat nereprezentativ potrivit legii. Opiniile ce ar putea exista între membrii de sindicat aparținând uneia ori alteia dintre organizațiile sindicale ale salariaților Loteriei Romane, nu constituie pentru companie un obiect de activitate ori o zona în care să interfereze.

27. Faptul că în mod liber, salariața s-a înscris la data de 30.06.2016 în Sindicatul Liber „LOTO” și s-a retras la data de 01.07.2016 din Sindicatul Național „LOTERIA ROMANA”, nu reprezintă pentru angajatorul CNLR SA un motiv de îngrijorare.

28. Chiar dacă compania, în calitate de angajator, poartă negocieri cu organizația sindicală reprezentativă, respectiv Sindicatul National „LOTERIA ROMANA”, drepturile stabilite prin contractul colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților indiferent de calitatea de membru de sindicat la un sindicat sau altul.

29. În intervalul decembrie 2014 - iunie 2016, . . , cu funcția de bază specialist marketing (vânzări), a fost delegată să preia cu titlu temporar atribuțiile funcției de manager punct de lucru județean. La data preluării atribuțiilor, petenta era membru de sindicat al sindicatului nereprezentativ, sindicat din care a plecat la 01.02.2015. Petenta a devenit membru al sindicatului reprezentativ numai la data de 01.02.2015.

30. O prima concluzie a celor prezentate mai sus, în companie nu există criteriul sindical în desemnarea salariaților cu atribuții de manager. Pentru companie faptul ca un salariat este membru al sindicatului reprezentativ ori a celui nereprezentativ sau nu este membru de sindicat, nu are niciun fel de relevanta, si in mod evident nu constituie un criteriu de apreciere.

31. O a doua concluzie o reprezintă faptul ca ipoteza lansata de petentă este falsă și neadevărată în tot, însăși salariața constatând ca apartenența ei la sindicatul nereprezentativ nu a constituit un motiv de a nu i se încredința poziția de manager in decembrie 2014. Astfel, victimizarea, după cum este prevăzută la art. 2 alin. 7, nu este susținută în niciun fel de petenta care nu indică și nu poate indica un tratament advers,

venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării, pentru ca în fapt nu are niciun fel de temeii.

32. În ceea ce privește susținerile nefondate ale petentei "mi s-au retras atribuțiile de manager de zonă în aceeași zi cu emiterea Deciziei (81/13.06.2016) și a Actului Adițional respectiv data de 13.06.2016, cu încălcarea obligației informării prevăzută de Codul muncii..." se menționează că încetarea atribuțiilor de manager nu constituie un criteriu de discriminare potrivit actului normativ reglementator.

33. Temeiul legal al emiterii Deciziei 81/2016 îl constituie prevederile O.U.G. nr. 159/1999, privind înființarea Companiei Naționale Loteria Romana S.A., aprobată prin Legea nr. 288/2001, cu modificările ulterioare și dispozițiile art. 17, cap. 2, secțiunea 2.4 (DELEGĂRI DE AUTORITATE IERARHICĂ ȘI FUNCȚIONALĂ) din Regulamentul de Organizare și Funcționare al Companiei Naționale "Loteria Romana" S.A. dispoziții care prevăd faptul că: "delegările de autoritate ierarhică și funcțională, se acordă pe bază de decizie de delegare de competență, emisă de către Directorul General al CNLR S.A., potrivit principiului delegării de autoritate și al descentralizării nivelurilor ierarhice de adoptare a deciziilor, coroborate cu dispozițiile prevederilor Standardelor 5 și 18 din OMFP 946/2006, cu modificările și completările ulterioare".

34. Modalitatea în care angajatorul concepe și organizează activitatea companiei nu poate fi cenzurată de nici o instanță, sau instituție neputându-se analiza în ce măsură este necesară repunerea petentei în situația anterioară, întrucât este dreptul angajatorului de a face delegări de autoritate ierarhică și funcțională în temeiul dispozițiilor Regulamentului de Organizare și Funcționare al CNLR S.A. și a actelor normative indicate.

35. Se precizează faptul că, petenta a contestat Decizia nr. 81/13.06.2016, invocată în plângere ca netemeinică și nelegală, iar instanța Curții de Apel București prin Decizia civilă nr. 2243/07.04.2017, pronunțată în dosarul nr. 24610/3/2016, a constatat ca acțiunea promovată de petenta este nefondată, soluția fiind definitivă. Mai mult chiar, Decizia civilă de respingere nr. 2243/07.04.2017 a făcut obiectul a două căi extraordinare de atac introduse de petentă. Astfel, prin Decizia civilă nr. 5517/10.11.2017, pronunțată de Curtea de Apel București, instanța a respins cererea de reexaminare a Deciziei civile nr. 2243/07.04.2017, ca inadmisibilă, iar prin Decizia civilă nr. 5422/06.11.2017, aceeași instanță a Curții de Apel București, a respins cererea de revizuire formulată de petenta împotriva Deciziei civile nr. 2243/07.04.2017, ca inadmisibilă, soluția fiind de asemenea definitivă. Se constată deci, că legalitatea deciziei de încetarea a preluării de atribuții (nr. 81/2016) contestată de către petentă, este definitivă și prin epuizarea căilor de atac extraordinare, având autoritate de lucru judecat.

36. Referitor la susținerile petentei ce privesc Procesul verbal încheiat sub nr. 2435/01.07.2016 - PLJ Calarași, având și nr. 628/05.07.2016 - Control Financiar de Gestiune, acesta a făcut obiectul dosarului nr. 32446/3/2016 înregistrat pe rolul Tribunalului Ialomița, unde prin Sentința civilă nr. 1519/18.10.2017, instanța de judecată a respins acțiunea petentei ca nefondată. Măsurile dispuse prin procesul verbal de control nr. 2435/01.07.2016 având și nr. 628/05.07.2016, au făcut și obiectul dosarului nr. 36754/3/2016, aflat pe rolul Tribunalului București, unde prin Sentința civilă nr. 2969/25.04.2017 instanța a admis în parte acțiunea formulată de subscrisa obligând pârâta la plata sumei de 250 de lei, reprezentând prejudiciu, la care se adaugă dobânda legală, începând cu data producerii prejudiciului, până la data achitării efective a debitului.

37. În ceea ce privește susținerile petentei referitoare la o decizie de imputare, emisă urmare a debitului în valoare de 7.568,46 lei, constatat prin Procesul Verbal de Control înregistrat sub nr. 2134/10.06.2016 la PLJ Călărași și sub nr. 500/13.06.2016 - Control Financiar de Gestiune, aceasta a semnat un "Angajament de Plata" înregistrat

sub nr. 14296/19.08.2016 la registratura CNLR S.A., recunoscând debitul, în condițiile art. 254 alin. 3 din Codul Muncii. Împotriva P-V de Control înregistrat sub nr. nr. 2134/10.06.2016 la Punctul de lucru Județean Călărași al CNLR S.A. și sub nr. 500/13.06.2016, la Biroul Control Financiar de Gestiune din cadrul CNLR S.A. a formulat acțiune având ca obiect "anulare act" cauza făcând obiectul dosarului nr. 582/2/2017 aflat pe rolul Tribunalului Calarași -Secția Civilă.

38. Prin Sentința civila nr. 779/19.09.2017, instanța Tribunalului Călărași analizând cererea formulata de petentă, prin prisma motivelor invocate, a textelor de lege incidente în cauză și a actelor și lucrărilor dosarului, a constatat ca acțiunea nu este fondată. La apelul formulat de petentă, instanța Curții de Apel București - prin Decizia Civila nr.338/26.01.2018 respinge apelul acesteia, ca nefondat, soluția fiind definitivă.

39. Se precizează că pe rolul Tribunalului Ialomița s-a aflat dosarul nr. 40247/3/2016, având ca obiect "obligația de a face - hărțuire morală" acțiune formulată de . . în contradictoriu cu CNLR S.A. unde CNCD a fost citat în calitate de participant. Prin acțiunea formulata de petentă, aceasta a solicitat instanței: să se ia toate măsurile legale pentru respectarea demnității în muncă și încetarea hărțuirii morale a petentei, să ia toate măsurile ce se impun împotriva CNLR-SA pentru că nu a constituit comisii de disciplină, deși i-au fost aduse la cunoștința încălcările prevăzute în Regulamentul Intern și Codul de Conduită Profesională, ceea ce nu denotă decât discriminarea și hărțuirea morală la care a fost supusă petenta și plata daunelor morale în cuantum de 100.000 euro conform art. 253 Codul muncii. Prin Sentința civilă nr. 933F/19.06.2017 pronunțata de Tribunalul Ialomița, în dosarul nr. 40247/3/2016, în mod legal și temeinic instanța de judecată a apreciat acțiunea formulată de petentă din prezenta cauza ca nefondată, reținând în mod temeinic, cu autoritate de lucru judecat faptul că „între părți există o stare conflictuală, generată de schimbarea locului de muncă al reclamantei... care a generat numeroase procese de natură civilă și de conflicte de drepturi...". În apelul formulat de petentă, *instanța Curții de Apel București, prin Decizia Civilă nr. 5004/18.10.2017 respinge apelul acesteia, ca nefondat, soluția fiind definitivă, reținând în considerentele deciziei faptul că, "dispozițiile art. 2 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, act normativ pe care s-a întemeiat în drept cererea petentei, nu se circumscriu ipotezei textului legal invocat, în speță situațiile afirmate nu sunt de natură să contureze realitatea unui comportament repetitiv sau sistematic al angajatorului situat în afara limitelor firești de exercitare a puterii sale de direcție și control în raport cu salariați" . . , petentă în prezenta cauză.*

40. Tot în considerentele Deciziei civile nr. 5004/18.10.2017, instanța reține de asemenea cu puterea autorității de lucru judecat faptul că, dimpotrivă, în condițiile prevăzute de art. 27 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reclamata a dovedit ca nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament, aceasta acționând în limitele puterii de organizare, direcție și control recunoscută angajatorului, cu respectarea prevederilor Codului muncii".

41. Partea reclamată constată cu autoritate de lucru judecat că, așa zisele împrejurări indicate de către . . prin care ar fi fost încălcată demnitatea în muncă, ori că ar fi fost hărțuită moral, au fost analizate de către instanțele de judecată care s-au pronunțat în sensul respingerii unor astfel de pretenții ca fiind în tot nefondate.

42. În ceea ce privește afirmațiile petentei privind restricționarea "dreptului de a primi adrese de la Companie, așa cum primesc toți salariații din țară", se menționează faptul ca, în cadrul CNLR S.A., se comunică și electronic prin e-mail, sens în care există mai multe adrese de e-mail. Pe e-mail-ul "Punct de Lucru Județean Călărași @ loto.ro" se primesc circulare, note de serviciu adresate întregului Punct de Lucru Județean, tuturor departamentelor: contabilitate, administrativ, vânzări, resurse umane. Acces la acest

mail au doar administratorul care se ocupă de registratură și persoana care, conform fișei postului, înlocuiește managerul de zonă. Ceilalți salariați TESA, nu doar petenta, nu au acces la acest email. Accesul este restricționat conform art. 7.1.8. din Procedura de sistem PS - 14 „Managementul documentelor din cadrul CNLR S.A.” coroborat cu Procedura Operațională PO - 04/TI - „Managementul utilizatorilor și a drepturilor de acces la resursele informatice” cap. 7.2. art. 7.2.1. al. 1, a 3-a liniuță.

43. Petenta are atribuții de serviciu ce privesc vânzarea produselor loteristice, fiind încadrată pe postul de specialist marketing, astfel încât din totalitatea documentelor primite pe site-ul „Punct de Lucru Județean Călărași @ loto.ro”, îi sunt redirecționate prin registratură, documentele referitoare la „vânzări”, aceasta având acces permanent la site-ul informațional al CNLR S.A. - „SMI- Sistemul de management integrat ai calității și securității informației” unde postează diferite comentarii și la emailul personal în calitate de salariat: [..@loto.ro](mailto:..@loto.ro), adresa de la care a fost transmisă și petiția, fără nici o restricție din partea CNLR S.A.

44. În ceea ce privește faptul că petenta nu este "chemată la ședințe de lucru, deși sunt om de vânzări nu mi se aduc la cunoștința transferurile din agenții, concediile, deși am atribuții în acest sens", se menționează faptul că, atunci când sunt ședințe de lucru pe vânzări sunt chemați ambii specialiști marketing, iar dacă sunt ședințe comune, toți salariații TESA. Ședința din data de 17.10.2017 nu a fost de analiză vânzări, ci de prelucrare a actului adițional la contractul colectiv de muncă și a codului de conduită etică, fiind ținută de către specialist marketing. Petenta a refuzat să participe la ședință, dar în cursul desfășurării acesteia a intrat în sală și a început să țipe, proferând amenințări față de Managerul Punctului de Lucru Județean, de față cu toți participanții la ședința, salariați ai Punctului de Lucru. La ședința din data de 06.11.2017, care a fost ședința de învățământ profesional, petenta a participat.

45. Conform fișei postului, petenta nu are atribuții în ceea ce privește acordarea concediilor de odihnă și a transferurilor operatorilor gestionar loto în agenții, acestea fiind atribuții ale departamentului de resurse umane, petenta având numai atribuții în ceea ce privește activitatea de vânzare, de aprovizionare, de instruire și pregătire profesională.

46. În ceea ce privește recuperările, petentei i se solicită să spună anticipat când recuperează. Această solicitare a conducerii Punctului de Lucru Județean, de menționare pe cerere câte ore recuperează și în ce zile, este luată pentru a verifica dacă se respectă prevederile din Codul muncii: să nu depășească 12 ore lucrate/zi sau să nu efectueze muncă de noapte. Deși la început a menționat pe cereri cum recuperează, ulterior aceasta a refuzat să facă acest lucru.

47. Se mai afirmă de petenta faptul că, i se "trasează sarcină de serviciu deși nu are acces la documente". Managerul Punctului de Lucru Județean a dat dispoziție ca la terminarea programului de lucru, birourile să se încuie, deoarece fiecare departament are documente de care răspunde (la resurse umane dosarele de personal, la vânzări dosarele mandatarilor cu garanțiile în original, la administrativ diverse contracte), salariații Punctului de Lucru Județean Călărași comunicând cu petenta, atunci când aceasta solicită și este prezentă la locul de muncă, toate informațiile care-i sunt necesare pentru întocmirea situațiilor conform fișei postului. (Se anexează în susținere, corespondența cu angajații).

48. În ceea ce privește susținerile nefondate ale petentei referitoare la domnul B. S. se precizează că împotriva acestuia există o plângere penală având ca obiect, săvârșirea infracțiunilor de purtare abuzivă, abuz în serviciu și neglijență în serviciu ce a făcut obiectul dosarului nr. 2817/P/2016, înregistrat la IPJ Ialomița - Serviciul de Investigare a Criminalității Economice. Prin referatul întocmit la data de 17.01.2017 organele de cercetare penală din cadrul IPJ Ialomița - Serviciul de Investigare a Criminalității Economice au propus clasarea cauzei. Parchetul de pe lângă Judecătoria

Slobozia, prin Ordonanța de clasare din 06.02.2017 a dispus clasarea cauzei privind comiterea infracțiunilor de purtare abuzivă, abuz în serviciu și neglijența în serviciu. Petenta, nemulțumită de soluție, a făcut plângere împotriva rezoluției de netrimitere în judecată, cauza fiind înregistrată pe rolul Judecătorei Slobozia - Secția penală sub nr. 2058/312/2017. La termenul din 04.09.2017 instanța de judecată a respins plângerea formulată de petentă ca nefondată, obligând-o pe aceasta la plata cheltuielilor judiciare avansate de către stat. Împotriva aceluiași ..., petenta .. a formulat și cerere de chemare în judecată pentru pretenții bănești/daune, dosarul 2356/98/2016 înregistrat pe rolul Judecătorei Slobozia aflându-se în stare de judecată.

49. În ceea ce privește susținerile petentei în privința delegării la PLJ Constanța, partea reclamată învederează că într-adevăr prin Decizia Directorului general al CNLR-S.A. nr. 110/14.07.2016, petenta - specialist marketing pr. I in cadrul PLJ Calarași este delegată la PLJ Constanța începând cu data de 18.07.2016, pentru o perioada de 60 zile calendaristice, în vederea monitorizării și dezvoltării rețelei mandatare, dar prin Decizia Directorului general al CNLR-S.A. nr. 128/10.08.2016, petentei . . - specialist marketing pr. I în cadrul PLJ Călărași îi încetează delegarea de la Punctul de Lucru Județean Constanța începând cu data de 11.08.2016. În conformitate cu prevederile art. 7.2.1.1.1 din *Procedura operațională - decontarea cheltuielilor aferente deplasărilor COD: PO 03/FN* "delegarea persoanelor din cadrul CNLR-S.A. (procedură operațională de care petenta are cunoștință) se dispune în scris de către Directorul general sau de către persoanele desemnate prin decizii interne, prin emiterea unui ordin de deplasare". În consecința orice modificare a dispoziției trasate se realizează numai cu aprobarea și prin Decizia Directorului General al CNLR S.A., conform normelor interne.

50. În privința solicitărilor de audiență la directorul general, partea reclamată specifică faptul că prin e-mailul transmis în data de 15 februarie 2017 ora 11,10, înregistrat la Cabinet sub nr. 1063/21.02.2017, petenta . . solicită audiență la directorul general, fiind primită în audiență în data de 07.03.2017, conform rezoluției date de directorul general. Întrucât petenta a solicitat din proprie inițiativă audiența la directorul general și nu a fost chemată de către conducerea companiei în interes de serviciu, prezenta acesteia la audiență în data de 07.03.2017 a fost o hotărâre a sa, unilaterală, deci nu se supune normelor interne ale CNLR-S.A. cu privire la decontarea cheltuielilor de deplasare și motivarea deplasării conform *Procedurii operaționale - decontarea cheltuielilor aferente deplasărilor COD: PO 03/FN*. În consecință pentru ziua de 07.03.2017, petenta trebuia să solicite conducerii Punctului de Lucru Județean Călărași cerere de concediu de odihnă sau cerere de concediu fără plată pentru interese personale - conf. art. 37(1) din CCM aplicabil.

51. Pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 23 (3) din CCM al CNLR-S.A., modificat prin Actul adițional nr. 1, conducerea companiei, prin adresa înregistrată la CNLR-S.A. - Cabinet sub nr. 3348/14.06.2017, a transmis către Punctul de Lucru Județean Călărași etapele de implementare a prevederilor menționate printre care la pct. 4 "negocierea salariului de baza individual pentru categoriile de personal TESA și muncitori calificați/necalificați, conform rețelei tarifare prevăzute în anexa nr. 1.3 se va efectua, în limita fondului de 1218 lei;". Conducerea companiei, prin adresa înregistrată la CNLR-S.A. Cabinet sub nr. 3509/21.06.2017, aprobă salariile salariaților TESA din cadrul Punctului de Lucru Județean Călărași din care reiese că petenta . . are salariul de baza începând cu data de 01.06.2017 de 2772 lei, încadrându-se în rețeaua tarifară valabilă de la 01.06.2017- anexa nr. 1,3 din CCM aplicabil (2500-3100),. Pretenția privind negocierea salarială, a făcut obiectul dosarului nr. 1055/98/2017, înregistrat pe rolul Tribunalului Ialomița - Secția civilă litigii de muncă, unde petenta a solicitat în contradictoriu cu CNLR S.A.: să i se acorde dreptul la negociere individuală, drept îngrădit în mod abuziv, să i se stabilească salariul de baza aferent grilelor pentru funcția deținută, la nivelul maxim, conform procedurii interne având în vedere

calificativul maxim obținut, cât și rezultatele de performanță obținute la Punctul de Lucru Județean Călărași, instituție în cadrul căreia își desfășoară activitatea, cât și faptul ca nu a existat o modificare pentru funcția deținută din anul 2009, anul angajării în CNLR S.A., obligarea la plata diferențelor salariale aferente, începând cu data de 01.06.2016, așa cum au beneficiat de creșteri salariale toți salariații CNLR S.A., și până la data punerii în executare a hotărârii judecătorești și obligarea la daune morale pentru prejudiciul adus onoarei, demnității, probității profesionale, calității de om și femeie, prin punerea în situația degradantă, umilitoare, față de realizările profesionale, și a tratamentului diferențiat, aplicând creșteri salariale preferențiale colegilor din țară aflați în situație comparabilă, în cuantum de 100.000 euro. Prin Sentința civilă nr. 1363F/03.10.2017, Tribunalul Ialomița a respins pretențiile formulate de petenta Sorlea Marioara, ca nefondate.

52. În urma numeroaselor sesizări personale, transmise prin intermediul e-mail de salariat: [..@loto.ro](mailto:..@loto.ro), în luna august 2017 (în număr de 15 fiind și mai mult de un e-mail pe zi) și considerând că relevanța climatului organizațional în planul eficienței influențează inevitabil satisfacția și atitudinile angajaților, consilierul de etică prin adresa înregistrată la Cabinet sub nr. 5195/14.09.2017 a propus inițierea activității specifice de consiliere pe probleme de etică pentru persoanele nominalizate în sesizările amintite mai sus. Urmare a rezoluției directorului general și a prevederilor Procedurii operaționale PO 12/RU- privind consilierea etică și profesională acordată salariaților CNLR-SA, ofițerul de etică a solicitat întâlniri cu persoanele care făceau obiectul sesizărilor petentei .., respectiv doamna .. și domnul ... În urma adreselor de convocare la consiliere, toți salariații invitați au participat, drept pentru care ofițerul de etică a întocmit, pentru fiecare, un Proces verbal al ședinței, care va fi pus la dispoziție la solicitare expresă a persoanelor abilitate întrucât în conformitate cu prevederile art. 7.3.2. din PO 12/RU informațiile cuprinse în P-V sunt confidențiale. Privitor la mențiunea "...nu s-a luat nicio măsură" precizăm ca însuși termenul de consiliere presupune acțiunea de a consilia, de a sfătui și a îndruma.

53. În fapt nemulțumirea petentei este aceea că nu mai îndeplinește atribuțiile unei funcții de conducere la nivelul punctului de lucru județean, nemulțumire care nu constituie un criteriu de discriminare, hărțuire ori victimizare. Nemulțumită că i-au fost respinse acțiunile de instanța, petenta încearcă să întoarcă în fapt autoritatea de lucru judecat exprimat de către instanțele judecătorești.

54. Partea reclamată depune la dosar înscrisuri/documente (adrese, e-mail-uri, procese verbale, note interne, regulamente, sentințe civile etc.)

## V. Motivele de fapt și de drept

55. În fapt, Colegiul director reține că petentul a sesizat CNCD că în urma retragerii din sindicatul reprezentativ SNLR din iunie 2016, asupra sa sunt aplicate, de către angajator, fapte de discriminare, hărțuire și victimizare.

56. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, prevede: „(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”.

57. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității depunerii petiției invocată de partea reclamată. Având în vedere că obiectul petiției îl constituie formularea plângerii către partea reclamată, înregistrată în data de 14.12.2017, în care se invocă

faptele de discriminare, hărțuire și victimizare săvârșite împotriva petentei în cadrul CN Loteria Română SA, Consiliul director respinge excepția tardivității introducerii sesizării constatând continuitatea faptelor reclamate.

58. Asupra excepției lipsei obiectului petiției invocată de către partea reclamată, Colegiul director constată că obiectul petiției se încadrează în domeniul de aplicare al prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, motiv pentru care urmează să respingă excepția lipsei obiectului petiției invocată de partea reclamată.

59. Colegiul director ia act de excepția invocată de partea reclamată, a lipsei calității procesuale pasive a acesteia, urmând a o analiza și de a o respinge, având în vedere faptul că este vorba de înstituiția angajatoare a petentei.

60. Pe fond, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

61. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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”.

62. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

63. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei

fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

64. Colegiul director reține din punctele de vedere formulate de către partea reclamată și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsurile luate de către angajator nu au legătură cu criteriul de discriminare invocat de petentă, apartenența/neapartenența salariaților din cadrul Companiei la sindicatul reprezentiv, Sindicatul Național „LOTARIA ROMANA” sau a Sindicatului Liber „LOTO”, acesta fiind un drept, recunoscut persoanelor încadrate cu contract individual de muncă, în condițiile legii, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă din partea angajatorului, ci măsuri de eficientizare a activității, conform atribuțiilor de serviciu ale petentei, ce privesc vânzarea produselor loteristice, fiind încadrată pe postul de specialist marketing.

65. Potrivit O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

66. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriile invocate de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii de hărțuire supuse analizării.

67. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2 alin.1 și 5 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa raportului de cauzalitate între criteriile invocate de petentă, a situației comparabile și faptele sesizate.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția tardivității introducerii plângerii invocată de către partea reclamată – presupuse fapte continue;
2. Respinge excepției lipsei obiectului petiției invocată de către partea reclamată;
3. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive părții reclamate invocată de către partea reclamată;
4. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 și 5 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

## **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

*Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.