



**HOTĂRÂREA NR. 396
din 03.07.2019**

Dosar nr.: 37/2018

Petiția nr: 411/29.01.2018

Petentă: .

Reclamată: .

Obiect: petenta este hărțuită și discriminată la locul de muncă de reclamata care ocupă funcția manager de zonă pentru punctul de lucru ..., unde și petenta este angajata

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei

.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că în urma preluării de către reclamată a atribuțiilor de serviciu, aceasta săvârșește următoarele fapte care demonstrează atitudinea discriminatorie și hărțuirea la care aceasta este supusă. Aceste fapte ale reclamatei sunt:

- reclamata desi avea la cunostinta ca petenta nu are cod de acces in sediu, adica la locul de munca, (fiind singura persoana care nu are cod de acces dintre toti salariații) reclamata a refuzat nejustificat sa depună demersuri pentru obținere a acestuia sau gasirea unei cai de rezolvare, astfel ca înainteaza conducerii Companiei in care lucrează, respectiv Compania Naționala Loteria Romana, o adresa solicitând și sprijinul Poliției, adresă pe care petenta o apreciază a fi calomnioasă, lezându-i dreptul la demnitate umană. De asemenea, petenta subliniază faptul că aspectele semnalate în adresă nu au fost discutate cu ea niciodată.

- (referitor la aspectul mentionat la pct.1) Sesizând personal Compania cele petrecute printr-un e-mail, petenta susține că nu sunt luate niciun fel de măsuri referitor la acest aspect;

- Îngradirea dreptului legitim la munca, reclamata restrictionandu-i primirea de adrese electronice, astfel incat, aceasta este pusă in situatie degradanta, sa nu poată lua cunoștință de niciuna dintre atribuțiile care țin de îndeplinirea sarcinilor din fisa de post. Mai mult decât atât, petena susține că reclamata acorda preferențial fara restrictie accesul pentru doua persoane, singurul criteriu fiind ca sunt membrii in sindicatul cu care dumneai simpatizeaza sau este membra, petenta subliniind că la acel moment nu era membra de sindicat. De asemenea, petenta reclamă și faptul că în plus, îi subminează autoritatea profesionala, fortând-o să se subordonez unei persoane cu studii medii, fata de pregatirea studii superioare a subsemnatei.

- Reclamata da dispoziție să se încuie birourile, petentei necomunocându-i acest aspect , ba mai mult, îi da sarcini de serviciu, desi stie ca nu am acces la documente;

- Reclamata nu modifica fisele de post aferente funcției de specialist marketing, astfel, ca desi profesional clasa princ.l, pe care petenta o are, este superioară funcției de

spec.mark.princ, îi sunt date atribuții mult mai puține, ca ulterior reclamata să spună ca nu folosește integral timpul de munca, petenta motivând astfel hărțuire continuă la care e supusă;

- Reclamata știind ca nu i-a acordat acces la programele utile îndeplinirii atribuțiilor din fișa de post, deși petenta a solicitat legal acest lucru, reclamata are un comportament discriminatoriu, acuzând-o de faptul că nu am făcut la timp ceva, deși știe că are un mod de lucru rapid;

- Reclamata nu o salută pe petentă în zilele când ajunge la punct de lucru din Calărași și de asemenea nu o anunță pe petentă de nicio ședință care urmează să aibă loc, cu atât mai mult cu cât la una dintre aceste ședințe se prelucra Codul de Conduita aferent salariilor Companiei, anexa la Regulamentul Intern;

- Nu i se aduce nimic la cunoștință, ca ulterior să fie forțată să semneze că a luat la cunoștință, solicitându-i prin interpuși să transmită e-mail;

- Reclamata o acuză nefondat de hărțuire, circ și scandal, petenta susținând că îi solicită doar explicații pentru refuzul de a semna decontarea cheltuielilor cu transport, drept stabilit de Contractul Colectiv de Munca aplicabil la nivelul unității;

- Reclamata refuză să îi aprobe acordarea zile de concediu pe care petenta i le solicită în mod legal aferent, așa cum procedea cu ceilalți colegi. Astfel petenta nu s-a putut prezenta la ședința de la Curtea de Apel București unde avea un dosar pe rol, îngrădindu-i astfel dreptul la justiție, dreptul la un proces echitabil.

- Reclamata neaprobându-i ziua de concediu pentru a se prezenta la procesul aflat pe rolul Curții de Apel București, proces ce îl avea cu angajatorul, petenta consideră că este evident victimizată, cu atât mai mult cu cât concediu este un drept, stabilit de Codul Muncii;

- Reclamata o urmărește excesiv, prin interpuși, astfel ca petenta nu poate ieși nici la o țigară afara fără ca recamatei să i transmită, ulterior petenta fiind hărțuită cu e-mail-uri și cu solicitare de recuperare a timpului, deși reclamata știe ca ultima cursă spre domiciliu petentei este la ora 16.15.

III. Procedura de citare

4. Față de obiectul sesizării nr.411/29.01.2018, membrul Colegiul director a considerat și solicitat prin rezoluția nr.12 din data de 14.03.2018 investigații. Astfel a fost întocmită echipa de investigații care s-a deplasat la punctul de lucru situat în localitatea Constanța, ... Ulterior desfășurării investigației a fost întocmit raportul nr. 227 din data de 04.06.2018

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. 411/05.02.2019 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 28.03.2019, ora 9,30.

7. Procedură de citare se consideră legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile nu au fost prezente.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 2302/23.04.2019, partea reclamată depune un punctul de vedere, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 1689/02.04.2019.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 1324/15.03.2019, petenta depune un punctul de vedere, care este comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 1690/02.04.2019.

11. Prin adresa înregistrate sub nr. 1942 din data de 11.04.2019, petenta depune o completă a susținerilor, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2250/19.04.2019, depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

12. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 411/29.01.2018, petenta a fost angajată a Punctului de lucru județean ... CNLR SA din februarie 2009, îndeplinind inițial funcția de director și apoi specialist marketing princip. I, ca urmare a reorganizării companiei.

13. Începând cu data de 26.06.2017, reclamata preia atribuțiile de manager de zona la Punct de Lucru Județean ... al companiei .

14. Deși anterior acestei date, petenta susține că avea o relație colegială foarte buna cu reclamata, înca de la angajarea sa la ..., ulterior, comportamentul acesteia s-a schimbat total.

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 ... 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 ..., 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 emisa;

d) Imediat cum a preluat atribuții de manager de zonă la ..., 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 ...), 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 îngredit 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 transmit 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 ..., 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, să 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.

15. În vederea demonstrării susținerilor sale, petenta depune la dosar înscrisuri/documente (un număr de 17 anexe).

16. În data de 29.05.2018 aceasta transmite un e-mail către instituția noastră susținând că :”în temeiul drepturilor legitime și ale art. 6.1. din Convenția CEDO, rog admiteți proba – înscrisuri atașată la prezenta adresă (înregistrată la CNCD sub nr. 3248 din 29.05.2018), înscris care demonstrează faptul că este hărțuită și discriminată și la acest moment, fapt recunoscut de 5 salariați din cadrul Punctului de Lucru Județean ... și este confirmat de Judecătoria ... în dosarul nr. 8127/202/2017, respectiv prin Hotărârea Civilă nr.683 din 28.03.2018.

17. Prin adresa nr. 4013 din data de 20.06.2018 aceasta menționează că are 5 spețe pe rolul CNCD și că nu i s-a comunicat nimic ulterior adreselor transmise și deși a solicitat telefonic informații cu privire la petițiile sale nu i s-a comunica nimic, în schimb colegii săi susțin că „sesizările sunt închise” sau „nu se face nimic”. De asemenea, petenta susține faptul că hărțuirea, discriminarea continuă, că nu își poate îndeplini atribuțiile de serviciu neavând acces la documente sau programe informatice, a fost mutată - într-un birou improvizat fără lumină naturală și căldură, fără aer condiționat (aspect care poate fi confirmat de echipa de investigație trimisă de CNCD) și că deși a transmis extras din hotărârea Judecătoriei ..., nu s-a întreprins nimic cu privire la cele învederate.

18. În adresa nr. 5274 din data de 30.08.2018, petenta a transmis un e-mail prin care atașează convocarea petentei de către Comisia de disciplină a Companiei Naționale Loteria Română S.A. nr. 30 din data de 30.08.2018 pentru data de 07.09.2018, ora 9,30 prezentându-i-se și motivele, respectiv:

- faptul că în data de 24.05.2018 petenta a transmis un email (Anexa 1) în atenția dlui. Director General, a dnei. ..., a dnei...., a dlui. ..., a Punctelor de Lucru Județene, comisiei de etică a C.N.L.R., în care a citat din Hotărârea Civilă nr.683/28.03.2018, facând diverse afirmații denigratoare la adresa reclamantei și a dlui. ..., Manager de Zonă la PU Ialomița. Anexează alăturat Hotărârea Civilă nr.683/28.03.2018 (Anexa nr.2), unde la pag.2, se subînțelege că în pasajul menționat în mail se face referire la "motivarea reclamantei", deci chiar a dnei. În continuare instanța precizează: "corespondența internă purtată între dna. ... și conducerea Loteriei Române prin care sunt învederate evenimente din sfera relațiilor de serviciu nu poate reprezenta act de hărțuire și discriminare, adresa numărul nr. 3390/15.12.2017 nefiind un scris public, opozabil acesteia și neputând intermedia formal, pretențiile reclamantei".

- Analizând materialul probator, Instanța menționează la pag.4 (din cuprinsul aceleiași hotărâri) că: "nu s-a făcut dovada actelor de hărțuire și discriminare la locul de muncă, a faptului că parații îi ingradesc reclamantei dreptul la muncă și a faptului că printr-un asemenea mod de manifestare s-a adus atingere drepturilor nepatrimoniale ale reclamantei".

- Având în vedere cele de mai sus, se demonstrează că dna. ... a avut manifestări care aduc atingere probității mele profesionale, constituind o hărțuire continuă, o denigrare a mea în fața tuturor colegilor din centrul C.N.L.R. și din țară

16. Prin adresa nr. 1324 din data de 15.03.2019, petenta susține următoarele :

- i-a fost îngradit dreptul la muncă prin restricționarea accesului la informații necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu

- a fost pusă în situație degradantă, neavând acces la informații nu avea cunoștință de documentele inexistente care reglementau activitatea;

- reclamata a creat un cadru ostil, intimidant, de punere în situație umilitoare a petentei;

- dacă primea ceva de făcut se lovea de imposibilitatea accesării unor programe informatice ca și ceilalți colegi;

- dacă reclamata îi dădea o sarcină o făcea în sens șicanatoriu având în vedere faptul că biroul cu dsre nu era închis, iar petenta nu își putea desfășura activitatea.

19. În data de 11.04.2019 înregistrată la CNCD sub nr. 1945, petenta transmite tot pe e-mail o adresă în care reiterează următoarele aspecte:

- nu i se solicită punct de vedere sau concluzii scrise, conform procedurii;

- nu fost anunțată ca dosarul nr. 37/2018 este în legătură cu petiția împotriva doamnei reclamatei, deși a fost și o comisie de investigații la locul de muncă, formată din două persoane;

- nu a fost anunțată anticipat ca să poată pregăti apărarea, deși reclamata știa acest aspect fiind prezentă la ... și tot atunci petentei s-a comunicat că nu mai poate aduce dovezi noi, ceea ce îi ia dreptul la apărare și dreptul la un proces echitabil.

- referitor la termenul de audiere din 28.03.2019, am anunțat că nu pot veni, fiind în căutare de loc de muncă; mai mult, fără a avea la cunoștință dosarul transmis acum, aceasta susține că se află în imposibilitatea de a aduce probe, sau să pună concluzii (susținere transmisă într-o propoziție interogativă)

- cu privire la susținerile reclamantei, deși le primesc un an de zile mai târziu, vă rog să observați lipsa de bună-credință a reclamantei, precum și declarațiile false, aceasta fiind la limita faptelor prevăzute de Codul Penal, respectiv de mărturie mincinoasă, și inducere în eroare a organelor de cercetare a CNCD, încercând de asemenea să influențeze opinia C.N.C.D., afirmații care urmează să le demonstreze cu următoarele susțineri:

▪ menționează despre dosarul 659/2017- petenta întrebându-se de unde a avut acces la acest dosar, atât timp cât ea în calitate de petionar nu a primit nimic;

▪ dacă adresa DIRECȚIEI JURIDICE era din 13.11.2016, cum putea să producă efecte, astfel încât să i se retragă petentei atribuțiile de manager de zonă în 13.06.2016. Petenta susține că personal a solicitat retragerea calității de manager de zonă ca urmare a hărțuirii psihologice asupra mea, precum și faptul că dosarele la care face referire au fost soluționate în favoarea subsemnatei, sau că sunt în curs de soluționare, inclusiv la CEDO, aceste dosare care demonstrează în mod clar și evident doar că au fost contrafăcute la comandă, fără fundament legal, urmând să exercite calea legală;

▪ reclamata menționează că i s-au stabilit atribuțiile în fișa postului doar cu rețea proprie, fără a dovedi acest lucru, cu atât mai mult cu cât fișa de post nu e aprobată de

dumneaii (reclamata)

- petenta susține că reclamata cu toate că stie ca ea domiciliază în Fetești și că a solicitat solicitat program personalizat conform Codului Muncii, respectiv 7.45- 16.15 , cu respectarea programului de 8 ore, reclamata a refuzat să sa pună rezoluție pe solicitare , a menționai doar ca nu se aproba , desi ulterior acest program legal mi s-a aprobat . Mai mult . a dat dispoziții sa se deschidă usa la ora 8.00 și sa se inchida la 16.30. În plus, toti salariații aveau cod de acces si cheie, petenta fiind singura care nu deținea.

- Reclamata mentioneaza fals ca m-a anuntat că ii revine intreaga responsabilitate privind nearmarea sediului, adevarul fiind ca petenta am attentionat-o pe reclamată (depunând un e-mail în sustinere - Anexa 2), dupa ce modificase programul agenției care functioneaza in aceeași clădire, iar salariatul a fost „ instruit „ sa nu mai armeze si partea cealalata de clădire, motivind ca nu are nici o obligație. (de regula, venea admnistratorul si arma, dar sub motivarea ca oricum nu au contract si in plus toate alarmele erau oprite, a refuzat sa vina si el)

- Referitor la „respectarea“ învoirilor, petenta susține ca impreuna cu reclamata si cu doamna de la resurse umane, se stabilise sa trec in prezenta orele recuperate, ca apoi sa le notez pe cererea inițiala. (anexa 3 demonstrează acest lucru)

- Mentioneaza ca s-a constituit o comisie, comisie care daca ar fi fost in delegație la ..., în mod normal ar fi trebuit sa ii ceara și ei explicații; a fost o comisie in data de 15 ianuarie 2018, data la care eram in concediu de odihna; desi am cerut explicații, nu am primit. Petenta fiind de buna credința, i-a spus colegial reclamateica greșește cu tot ce face (anexa 4¹)

- Cu privire la restrictionare adrese, petenta subliniază că sunt declarațiile false din nou și că reclamata ar trebui sa precizeze unde în Companie s-a mai intamplat asa ceva cu restrictie acces adrese, in condițiile in care nici șeful ei nu a făcut asa ceva. De asemenea, petenta sustine ca reclamata ar trebui sa demonstreze acest aspect cu o situatie similară conform Regulamentului si Directivelor Europene, ale Codului Muncii, ale Constituției. Simpla afirmare falsă, nu poate constitui proba.

- Mai mult, petenta mentioneaza restrictia care este în concordanta cu procedura, însa revocarea este posibila doar la plecarea salariatului din unitate, asa cum modificarea este la schimbarea funcției, iar accesul inițial la angajare.

- Petenta sustine că reclamata prin afirmatia sa că: “i-am instruit pe toti salariații sa îi pună la dispoziție ”reiese evident discriminarea sa, pentru că toti aveau acces la informații, numai petenta trebuia sa le ceară, existând riscul ca acestea sa fie false, iar ulterior tot petenta să fie acuzată. Petenta exemplifică sustinerea reclamatei privind dispoziția de a inchide birourile in timpul programului.

- Petenta sustine că reclamata mentioneaza fals ca nu a modificat fisa postului său, dar a trasat sarcini in plus; defalcarea planului pe agenții era prevăzută in fisa de post deci nu avea cum sa suplimenteze,decât daca îi întocmea o alta fisa de post.

- Petenta subliniază faptul că reclamata se incriminează singura ca ma urmare in mod excesiv, inclusiv corespondenta pe e-mail, ca apoi sa o hărtuiasca cu adrese ca are abateri disciplinare, desi nu este in masura sa aprecieze aceste lucruri, acest aspect revenind in principiu, directorului general.
- In continuare, petenta sustine ca în punct de vedere al reclamatei aceasta declara in mod evident ca ma discriminează, ca toti colegii aveau acces la date, la programe de contabilitate, doar petenta nu ceea ce inseamna tratament preferențial in conformitate cu OG 137/2000.
- Petenta susține că a fost hărțuită ca urmare a faptului că reclamata susține că nu și-a făcut planul, deși petenta o rugase pe colega sa îmi dea documentele cu o săptămâna în urma, documente care sa demonstreze, dar colega sa a refuzat.
- Petenta precizează că reclamata declara fals ca o chema la ședințe; chiar salariații observând ca nici nu întreba de ea. Reclamata se închidea la contabilitate, unde ii chema pe toti. (anexa 8 demonstrează acest lucru);
- Petenta precizează că nu a semnat ceva ce nu are legatură cu solicitarea;
- Referitoare la solicitarea plății carburantului, petenta susține că este un drept pe care era stabilit de Contractul Colectiv de Muncă.
- Un alt salariat minte cu privire la faptul ca unei colege i s-a facut rău din cauza petentei, starea de sănătate a acesteia fiind așa datorită căderii de calciu
- Petenta susține ca nu a făcut circ, scandal și nici nu a hărțuit pe nimeni. De asemenea, susține ca a solicitat copii de pe declarații si inscriuri și nu a primit.

20. Prin concluziile scrise, depuse și înregistrate sub nr. 2250/19.04.2019, petenta reia aceleași idei cu privire la faptul că nu i se solicită punct de vedere sau concluzii prin adresa 1689/02.04.2019, nu a fost anunțată ca dosarul 37/2018 este in legătură cu petitia impotriva reclamatei, desi a fost si o comisie de investigații la locul de munca, iar reclamata stia, fiind prezenta la ..., iar petentei tot atunci i s-a comunicat ca nu mai poate aduce dovezi noi, apreciind astfel că i s-a încălcat dreptul la apărare și la dreptul la un proces echitabil. Tot acum în concluziile scrise recunoaște că, referitor la termenul de audiere din 28.03.2019, a anuntat ca nu poate veni, fiind in cautarea unui loc de munca, chiar mai mult, fără a avea la cunoștință dosarul transmis, cum putea să aducă probe sau sa pună concluzii.

21. Cu privire la susținerile reclamantei, petenta in cuprinsul concluziilor scrise reiterează aceleași idei expuse în adresa nr. 1945 din 11.04.2019.

Susținerile părții reclamate

22. Prin punctul de vedere depus în cadrul derularii acțiunii de investigației desfășurată de echipa CNCD, reclamata a depus punctul de vedere înregistrat sub nr.

2302 din data de 23.04.2018. În cadrul acestui punct de vedere reclamata susține următoarele:

- faptele reclamate la punctele 3, 4 și 7 au fost prezentate și în sesizarea petentei nr. 6604/14.12.2017, ce face obiectul altui dosar aflat pe rolul CNCD, dosar înregistrat sub nr. 659/2017.

- Conform documentelor existente în cadrul companiei, prin adresa nr. 5198/03.11.2016 (Anexa 1) C.N. LOTERIA ROMANA S.A. - DIRECȚIA JURIDICA, adresată Punctului de lucru ..., se arată, între altele, dosarele deschise împotriva reclamantei, pentru recuperarea debitelor efectuate de către petentă, după cum urmează:

a.) împotriva petentei salariate, la Tribunalul București-sectia a VIII-a, acțiune în răspundere patrimonială pentru suma de 1.237,24 lei - dosar nr. 36754/3/2016 și la Tribunalul ..., Cerere reconvențională pentru suma de 7.568,46 lei - dosar nr. 24611/3/2016

b.) împotriva petentei salariate, la Parchetul de pe lângă Judecătoria ... - dosar nr. 2287/P/2016 - plângere penală sub aspectul savarsirii infracțiunilor de delapidare (art. 295 Cod penal), fals în înscrisuri sub semnătură privată (art. 322 Cod penal), uz de fals (art. 323 Cod penal), abuz în serviciu (art. 297 alin. 1 Cod penal), prejudiciu de 7.568,46 lei și 273 de EUR, se afla în urmărire penală

c.) împotriva petentei salariate, la Tribunalul București - Secția a VIII-a, acțiune în răspundere patrimonială pentru suma de 2.916 lei - dosar nr. 36754/3/2016

d.) împotriva petentei salariate, la Parchetul de pe lângă Judecătoria ... - dosar nr. 2301/P/2016 - plângere penală sub aspectul savarsirii infracțiunilor de delapidare (art. 295 Cod penal), abuz în serviciu (art. 297 alin. 1 Cod penal), prejudiciu de 2.916,0 lei, la care se adaugă un prejudiciu necuantificat reprezentând penalitățile aferente depunerii cu întârziere a sumelor rezultate din comercializarea produselor loteristice și neloteristice, pentru agențiile mandatate 40-027 și 40-028: se afla în urmărire penală;

e.) împotriva petentei salariate, la Tribunalul București - Secția a VIII-a, acțiune în răspundere patrimonială pentru suma de 504 lei - dosar nr. 36754/3/2016.

23. În urma deschiderii de către C.N. LOTERIA ROMANA S.A. a dosarelor menționate mai sus, petentei i s-au retras atribuțiile de manager de zona conform deciziei nr. 81/13.06.2016 (Anexa 2) și i s-au stabilit prin fișa postului atribuții doar în rețeaua proprie (Anexa 3), formată din 10 agenții, deoarece avea în cercetare dosare referitoare la rețeaua mandatară.

24. Ca urmare acestor aspecte, reclamata susține că aceste măsuri și dosare aflate pe rolul instanțelor de judecată au constituit factorul declanșator al "calvarului", petenta începând să-si acționeze în instanța atât colegii cât și pe ea dintre colegii dați în judecată sunt, enumerați următorii:

- Dl. ... (administrator PU ...)
- Dna. (specialist marketing PU ...)
- Un dosar comun cu salariații TESA din PU ...: dl. ... (manager de zona la PU Ialomița), dl. . (director economic), dl. ... (lider sindicat), dl. . . (revizor CFG)

25. Reclamata înțelege ulterior să combată susținerile din cuprinsul petitei ale petentei, precizând:

- Referitor la faptul că am refuzat să-i transmit codul de acces în sediu și că am trimis o adresa calomnioasă conducerii companiei, menționează următoarele: "Având în vedere ca pe data de 13 decembrie 2017 a ramaș în sediu după terminarea programului agenției 40-02 (pentru a-și face „recuperările” care oricum nu fuseseră aprobate) a fost avertizată ca deoarece a ramaș în sediu în afara orelor de program fără aprobarea managerului poartă întreaga răspundere pentru neamarea sediului și ca va fi informată și conducerea companiei (Anexa 5)". Ulterior reclamata susține că a urmat o serie de denigrări, amenințări din partea petentei (Anexele 6-10), aceasta precizând că va rămâne în clădire cât / cum va dori dumneaei : „da-ma afara din sediu, dacă poți. Reclamata a procedat și la informarea directorului general solicitându-i ajutorul inclusiv a abaterii disciplinare (prin referatul nr. 2931 / 02.11.2017)

- Urmare informării dlui. director general, s-a constituit o comisie care s-a deplasat la PU ..., a discutat cu toți salariații TESA și a solicitat să le transmitem toate abaterile dnei. ... pentru a lua măsuri.

- **Cu privire la precizarea petentei a faptului că i s-a restricționat „dreptul de a primi adrese electronice “ și “ că nu cunoaște absolut nimic de ceea ce ține de îndeplinirea sarcinilor din fisa de post”, reclamata susține că toți ceilalți salariați TESA, nu doar dna., nu au acces la acest mail. Accesul este restricționat conform art. 7.1.8. din Procedura de sistem PS - 14 "Managementul documentelor din cadrul C.N. LOTERIA ROMANA S.A." (Anexa 13) coroborat cu Procedura Operațională PO- 04/TI - "Managementul utilizatorilor și a drepturilor**

- În ceea ce privește faptul că dau dispoziție să se încuie birourile, apoi să se dea sarcini de serviciu deși știu că nu are acces la documente, precizează că 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 mandatelor cu garanțiile în original, la administrativ diverse contracte). În urma solicitării petentei din data de 10.08.2017 de a avea acces permanent la diverse documente referitoare la agențiile proprii, i-a transmis specialistului marketing pr. ca dumneaei să nu mai încuie biroul de la acea dată, lucru pe care l-a și făcut, astfel încât rezulta în mod evident reaua credință a petentei. Am aratat mai sus ca atât reclamata cât și toți salariații Punctului de Lucru Județean ... i-am pus la dispoziție informațiile necesare pentru întocmirea situațiilor conform fișei postului.

- În ceea ce privește faptul că **nu a modificat fișele de post astfel încât petenta să aibe atribuții mai puține**, menționează faptul că în susținerile anterioare a aratat mai sus de ce petentei i s-au trasat atribuții doar în rețeaua proprie. Fișa de post a petentei a fost întocmită pe data de 22.06.2016 de către managerul de zona de la acea dată, dl. ... , fiind completată pe 15.11.2016 de către managerul de zona de la data respectiva, dl. ... **Reclamata susține că nu i-a modificat fișa postului, ba chiar i-a trasat în plus sarcini :**

- întocmirea repartizării lunare a planului în agențiile proprii, calculul lunar al bonusării operatorilor gestionari loto din agențiile proprii, controale bilunare în agențiile proprii, întocmirea situației operative, raportările săptămânale la lozurile: Vacanța, Loz alb 13 negru, Loteria Crăciunului, Lozul Anului Nou. Activitatea Punctului de Lucru ... este foarte mică, cu doi specialiști marketing pentru 24 de agenții, având în vedere că în cadrul Punctului de Lucru Județean Constanța sunt doi specialiști marketing pentru 79 de agenții. În fișa de evaluare reclamată a menționat că petenta nu folosește integral timpul de lucru deoarece a avut numeroase abateri de la respectarea programului de lucru. Mai mult decât atât, în timpul programului de lucru transmitea reclamații la CNCD, ITM București și ..., Tribunal București (anexele 27-29)

- În ceea ce privește faptul că reclamata o acuză pe petenta că nu îndeplinește la timp sarcinile de serviciu, deși nu are acces la programe, reclamata reiterează faptul că a instruit toți salariații să-i pună la dispoziție petentei toate documentele necesare realizării sarcinilor din fișa postului - acces la resursele informatice" cap. 7.2. art. 7.2.1. al. 1, a 3a liniuță (Anexa 14). Raportarea și analiza încasărilor realizate, se realizează în conformitate cu art. 8.5.3 din Procedura Operațională și nicidecum după propria mea voință. (Anexa 30) Situația solicitată reclamantei, conform procedurii "elaborarea și repartizarea obiectivelor de încasări - raportarea și analiza încasărilor realizate", se transmite către agenții, în ultima săptămână a lunii ce expiră pentru luna următoare .

- În data de 26.10.2017 (joi) primește la semnat decontul de transport al petentei (Anexa 31) în care aceasta precizează că "nu am la cunoștință cu ce voi veni săptămâna viitoare", adică pe 30 și 31 octombrie (luni și marți), când conform procedurii, reclamata trebuia să transmită situația solicitată în agenții.

- Având în vedere că petenta întocmește lunar, repartizarea planului în agențiile proprii, care, conform art. 8.5.3. din Procedura operațională PO-OI/V "Elaborarea și repartizarea obiectivelor de încasări", trebuie transmis în agenții în ultima săptămână a lunii ce expiră pentru luna următoare și de faptul că dacă nu ar mai fi venit la serviciu în datele de 30 - 31 (luni și marți) nu mai avea cum să respecte procedura. În acest context eu i-am trimis e-mailul precizat de către petenta.

- Reclamanta într-un final, după toate discuțiile pe care le-am purtat, a întocmit situația solicitată. Petenta nu și-ar fi executat obligațiile de serviciu, deși pretinde că ar fi un "salarat conștiincios", fără intervenția mea profesionistă și vigilentă.

- În ceea ce privește faptul că atunci când reclamata se deplasa la ..., iar petenta susținea că **îi chema pe toți în birou, iar petenta nu participa nici la ședințe**", reclamata ține să specifice: faptul că nu a avut biroul de lucru la sediul instituției din Cu ocazia deplasării sale la Punctul de Lucru Județean ... în vederea coordonării activității acestuia, mă stabileam în mod aleatoriu într-un birou și de acolo discutam cu tot personalul. Dacă era cazul chemam toți salariații (inclusiv petenta) în biroul în care mă aflam, iar în situația în care aveam discuții cu anumite departamente chemam doar persoanele din departamentele respective. În situația în care am avut discuții pe vânzări, chemam ambii specialiști marketing, iar dacă faceam vizite de lucru în agenții cu specialiștii marketing, întotdeauna am fost însoțită atât de către petentă cât și de

dna. Martori in acest sens sunt toti salariații din cadrul Punctului de Lucru Județean

....

- In ceea ce privește faptul ca petenta a spus "*nu ma anunța nimeni de ședințe*", cat timp am fost manager de zona la ... au fost ținute doua ședințe: pe data de 17.10.2017 si pe data de 06.11.2017. Ședința din data de 17.10.2017 nu a fost de analiza vanzari, ci de prelucrare a actului adițional la contractul colectiv de munca si a codului de conduita etica, fiind tinuta de către specialist marketing pr., dna. Aceasta a fost instruita ca inainte de începerea ședinței să o cheme si pe petenta, care era în sediu. Petenta a refuzat sa participe la ședința, dar in cursul desfasurarii acesteia a intrat in sala si a inceput sa tipe, sa o jigneasca pe reclamată si sa o denigreze de fata cu toti participanții la ședința Totodată reclamata mentionea faptul că la sedinta din data de 06.11.2017, care a fost ședința de invatamant profesional, petenta a participat

- In ceea ce privește faptul ca "**nu- i se aduce nimic la cunostinta, fiind fortata ulterior sa semneze ca a luat la cunostinta**" precizez ca in repetate rânduri a refuzat sa ia la cunostinta diverse adrese, fiind nevoiți sa le trimitem pe e-mailul dumneaei pentru a avea o dovada ca a primit aceste documente (Anexe 32-34). Cu toate ca pe unele documente confirma primirea, declara ulterior ca nu a primit răspuns (Anexa 33).

-In ceea ce privește faptul ca o acuză de circ si scandal, cand petenta solicită doar "refuzul" pentru decontarea transportului, reclamata susține că pe data de 21.11.2017, ora 10.11, a primit un mail de la petentă (Anexa 35) in care îi reproșa ca refuză un decont de transport, petenta solicitând (cu caractere liniate si îngroșate) sa motivez "corespunzător si legal" refuzul, desi reclamata **nu promisem la aprobat nici un decont** !In aceeași zi, la ora 10.28, reclamata a primit un mail de la dna. Gheorghisor (Anexa 36) cu decontul la care făcuse referire petenta, precizând ca bonul de benzina este din 12.11.2017, pentru zile din 16 respectiv 21.11.2017.Tot în data de 21.11.2017, la 10.31, dna. ... mai trimite un mail (Anexa 37), în care solicita o "copie care sa ateste in mod clar refuzul decontului de transport", amenintand cu deschiderea unei acțiuni in instanta, reclamand ca este discriminata, hartuita si ca va deschide un proces la Curtea Europeana.reclamata precizează că documentul respectiv l-a primit pentru aprobare **pe 21.11.2017 la ora 10.28**, fiind amenintata ca nu l-a aprobat **dinainte** sa-l fi primit. Apoi, **pentru ca nu l-am aprobat in 3 minute**, eram amenintata cu un proces in instanta si la Curtea Europeana .La ora 10.50 reclamata a transmis aprobarea decontului (Anexa 38), dar nu a fost suficient, petenta mai trimitând cateva mailuri (Anexe 39-40) organelor de conducere din cadrul CNLR, salariaților din cadrul PLJ Constanta, in total 8 mailuri trimise de către dna. ... pentru o problema rezolvata la momentul in care mi-a fost adusa la cunostinta.

- Pct 10. si 11. In ceea ce privește „refuzul de a aproba cererea de CO...desi ar fi trebuit sa se prezinte la Curtea de Apel”, reclamata susține că pe data de 18.01.2018, ora 9.14, primesc spre avizare cererea de CO a dnei. ... pentru data de 22.01.2018 (anexa 41), și pe aceeași data, la ora 11.02, a transmis-o dnei. ...(specialista RU PLJ ...) **aprobata** ("Anexa 42). Pe data de 22.01.2018 primim un mail (Anexa 43) de la petenta prin care ne anunța ca „avand in vedere „**condițiile meteo nefavorabile**” va veni la munca pe 22.01.2018 (desi solicitase CO), urmând ca această cerere să ramana valabila pentru data de 26.01.2018, modificând in acest sens „**cererea deia**

aprobata sau sa intocmeasca una noua".Desi in repetate rânduri i s-a solicitat sa faca acest lucru a refuzat, sub diverse pretexte (anexe 44-45), neintocmind o cerere de CO pentru 26.01.2018.Pe 25.01.2018, ora 8.41, petenta trimite un mail (Anexa 46) organelor de conducere din cadrul CNLR SA, in care anunța „ca nu i s-au aprobat cererile de CO pentru datele din 22 si 26.01.2018 si nu se poate prezenta la Curtea de Apel”, desi prima cerere i-a fost aprobata imediat, iar pentru data de 26.01.2018 pur si simplu a refuzat sa intocmeasca o cerere desi era la sediu si i s-a solicitat acest lucru in repetate rânduri.Menționez ca pana pe data de 25.01.2018 nu a primit spre avizare nici o cerere de CO pentru data de 26.01.2018, aceasta neexistand, nici in caietul de numere al Punctului de Lucru Județean ... nefiind înregistrata o cerere de concediu in acest sens. Cu toate acestea, pentru ca petenta sa se poata prezenta la Curtea de Apel, pe 25.01.2018, ora 10.20, i-am aprobat acest lucru pe mailul in care anunța schimbul, (anexa 47)

- pct.12. In ceea ce privește faptul ca **o urmăresc excesiv, reclamata sustine, așa cum a mai arătat și anterior faptul că** în urma transmiterii adresei nr. 3390/15.12.2017 (Anexa 48) către dl. Director General, s-a constituit o comisie care a discutat in ianuarie 2018 cu toti salariații PLJ ... si care ne-a solicitat sa le transmitem in continuare abaterile petentei pentru a lua masuri.Conform Anexelor 49-52 si Anexelor 11-12, se poate vedea ca petenta avea in continuare numeroase abateri de la Regulamentul Intern, Codul de Conduita Etica, Codul Muncii.

- În ceea ce privește hărțuirea petentei, trebuiesc avute în vedere plângerile petentei împotriva reclamatei :Petitia nr. 6604/14.12.2017 la CNCD;Petitia nr. 411/29.01.2018 la CNCD;Plangerea penala la Politia Constanta;Numeroase reclamații la ITM ... și ITM Constanta;Dosare deschise la Judecatoria Constanta: 23579/212/2017 (cerere anulata); 31200/212/2017 (dosar în curs de cercetare); 35183/212/2017 (cauza înaintata dosarului 31200/212/2017)

- Numeroase denigrări la adresa mea, atat in e-mailurile prezentate mai sus, cat si de fata cu salariații TESA din cadrul Punctului de Lucru Județean

23.Având în vedere obiectul petitei, conform dispozițiilor art. 41 si următoarele din cuprinsul *Capitolului II -Investigarea actelor sau faptelor de discriminare - SECȚIUNEA 1- Declanșarea investigației*, membrul colegiului director a dispus declanșarea unei investigații în vederea clarificării aspectelor cuprinse în petiția nr. 411/29.01.2018. Echipa d investigații formată din Șef serviciu Investigații, dna Silvia Dumitrache și consilier juridic Ion Dumitrașcu s-a deplasat la sediul punctului de lucru județean ... unde au purtat discuții cu următoarele persoane:

- . - revizor contabil pr. I la Biroul Control Financiar de Gestiune din cadrul Aparatului de Lucru Central al C.N. Loteria Română S.A.;
- petenta - specialist marketing principal la P.LJ. ..., petent;
- reclamata - manager de zona P.L.J. Constanța;
- - specialist marketing principal la P.LJ.;
- ...- administator la P.L.J.;
- ...- contabil la P.L.J.;
- ...- economist la P.L.J.;
- . . - șofer la P.L.J.;

24. Aceștia au declarat :

- Dl. . . . a susținut următoarele:

- -C.N. Loteria Română S.A. este subordonată Ministerului de Finanțe, fiind companie de stat;
- nu cunoaște în amănunt situația conflictuală în care se regăsesc părțile;
- agenția lipită de clădirea PLJ ... aceasta are program și în week-end, angajații lucrând în schimburi (dimineața și după-amiaza), precum și sâmbăta și duminica, fără a se putea acorda angajaților 2 zile libere în mod consecutiv; ca urmare a transmiterii unei plângeri la I.T.M. de către petentă, programul de lucru al Agenției Loto a fost dat peste cap, timp de 6 luni fiind obligați să aibă uri program de lucru prestabilit (situație care a nemulțumit salariații); astfel, deși compania nu găsește o soluție de comun acord cu Ministerul Muncii și nu se respectă legea în totalitate, totuși inspectorii ITM au constatat că nu se pune încărcare pe angajați și se poate funcționa astfel câtă vreme nu există nemulțumiri ale angajaților pe această temă;
- în perioada în care a deținut funcție de conducere, petenta și-a depășit atribuțiile de serviciu, ridicând în mod personal banii de la colaboratorii/mandatarii din județ, fără a-i depune ulterior la bancă (*conform legii, banii rezultați din jocurile de noroc se depun de către colaboratori/mandatari de două ori pe săptămână la bancă sau la Loteria Română*); deoarece la P.L.J. ... s-a înregistrat un prejudiciu financiar, compania a depus plângeri penale împotriva petentei;
- petenta a acționat în judecată și salariații TESA din agenția P.L.J. ..., situație în care salariații au contractat un avocat, fiecare reprezentare în instanță costând aproximativ 500 lei, cheltuieli care depășesc posibilitățile financiare ale acestora (salariul personalului din agenție fiind în medie de 1600 lei, cu bonus în bani de haine și voucher de vacanță);
- demersurile petentei au avut ca rezultat final excluderea sa din colectiv;
- în luna februarie el i-a acordat petentei cod de acces în clădirea P.L.J. ... și acces la internet comunicându-i petentei faptul că dacă își va redacta plângerile în timpul programului acesta i-a pus în vedere că o va sancționa;
- petenta a încercat să negocieze cu colegii retragerea plângerilor lor aflate pe rolul instanțelor de judecată;
- ca și coordonator, a solicitat săptămânal angajaților P.L.J. ... explicații privind rezultatele obținute în activitățile curente, însă nu a cerut justificări punctual fiecărui angajat pentru a nu crea tensiuni (fiind conștient că d-na ... nu-și realizează targetul pe vânzări).
- a pus la dispoziția reprezentanților CNCD un tabel cu angajații P.L.J. ... - membrii ai Sindicatului Național Loteria Română, un tabel cu angajații P.L.J. ... - membrii ai Sindicatului Liber Loto, decizia nr. 63/16.02.2018 și decizia nr. 110/20.03.2018 privind delegarea d-lui iconar ...pe funcția de manager de zonă la P.L.J. ..., decizia nr. 81/13.06.2016 privind retragerea funcției de manager de zonă la P.L.J. ... d-nei ... (*anexate prezentului raport*).

- **d-na** - specialist marketing principal a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul companiei Loteria Română de 22 de ani, inițial ocupând funcția de magaziner/gestionar depozit, ulterior promovând pe funcția de specialist marketing;

- o cunoaște pe petentă din anul 2009;
- în prezent este membru în sindicatul S.N.L.R.; până în anul 2015 a făcut parte din Sindicatul Liber Loto; după ce s-a mutat la sindicatul S.N.L.R. a existat un moment în care petenta a făcut presiuni asupra sa pentru a reveni la Sindicatul Liber Loto (unde se înscriesese aceasta);
- a fost înlocuitorul reclamatei în perioada în care aceasta a condus P.L.J. ... (26.06.2017-19.02.2018);
- în momentul în care reclamata a restricționat copierea documentelor primite prin registratura electronică, i-a revenit sarcina de a redirecționa e-mailurile primite de la aceasta;
- în ceea ce o privește pe petentă, îi comunica documentele de serviciu fie personal, sub semnătură, fie prin intermediul d-lui . . .; în general colega refuza să semneze pentru primire (de ex., i-a înmănat evaluarea anuală pentru a o semna, dar nu a primit-o înapoi semnată) sau o acuza că îi aduce documente doar pentru că a trimis-o reclamata);
- directorul . . . i-a retras petentei atribuțiile de inspecție în agențiile mandatare; ca urmare petenta a depus o plângere la poliție împotriva d-lui ... pentru abuz în funcție;
- după ce a dat declarație de martor pentru dl. . . , d-na a chemat-o în judecată împreună cu personalul TESA, aducându-le acuzații nefondate și solicitându-le daune în valoare de 10.000 lei de persoană; ca urmare, au fost nevoiți să cheltuiască bani pe avocat pentru a se apăra prin intermediul unui specialist; în prezent îi este tot timpul teamă că va fi dată în judecată de și că va trebui să-și angajeze din nou avocat;
- în situațiile în care se certa cu d-na ..., îi trimitea acesteia e-mailuri pe care le primea și personalul TESA, lucru care genera stres în cadrul colectivului;
- d-na utilizează în general un limbaj mai puțin ortodox, neadecvat, jignitor, fiind jignită de către aceasta și în perioada în care era șefa sa; de asemenea, de față cu dumneaei, a jignit-o pe ...;
- după ce a promovat pe funcția de specialist marketing, (în perioada în care ocupa funcția de manager) i-a interzis să o sune pe d-na ... la Constanța pentru sfaturi/indrumare, spunându-i mereu să nu treacă peste dumneaei;
- părerea sa este că d-na nu suportă să fie contrazisă indiferent de ce funcție ocupă

▪ **dl**, administrator la P.L.J., a susținut următoarele:

- este angajat al companiei Loteria Română din anul 2009;
- are atribuții de registratură/secretariat, având obligația să redirecționeze documente intrate în companie, pe compartimente; în general reclamata îl instrucea cui să direcționeze e-mailurile primite, transmitându-i documente inclusiv d-nei; în cazul petentei era mai mult decât atent să-i transmită toate documentele, pentru ca aceasta să nu se simtă marginalizată; întrucât marțea și vinerea, în cursul dimineții, făcea muncă de teren, redirecționa documentele în cursul după-amiezii;
- până în anul 2015 personalul P.L.J. ... făcea parte din Sindicatul Liber Loto; la un moment dat, petenta , fiind în funcție de conducere, a făcut o ședință cu toți angajații și le-a cerut să treacă la Sindicatul Național Loteria Română cu argumentul că „așa e mai bine”;

- petenta i-a intentat două procese civile; primul proces i l-a intentat imediat după ce i s-a retras funcția de conducere, acuzându-l că a vorbit-o de rău în loterie; de fapt, dumnealui nu a făcut decât să comunice colegilor că d-na nu mai ocupă funcția de manager în momentul în care a primit, prin registratura electronică, decizia de la București; al doilea proces este comun cu ceilalți angajați TESA;
- a avut numeroase e-mail-uri ale petentei în care aceasta jignește partea reclamată;
- în ceea ce privește codurile pentru armare/dezarmare alarmă, cunoaște faptul că petenta nu a avut cod de acces pe perioada funcției de conducere, deoarece aceasta făcea naveta și venea la serviciu puțin mai târziu, după restul angajaților, și pleca mai devreme față de finalul programului, neavând nevoie de un cod de acces;
- consideră că reclamata nu a tratat-o diferențiat/hărțuit/jignit pe d-na, dimpotrivă, fiind foarte atentă în discuții și comportându-se corect ca manager.
 - ...- contabil la P.L.J. ... a susținut următoarele:
 - petenta a început să creeze tensiuni în colectiv din momentul în care i s-au retras atribuțiile de conducere și de inspecție în agențiile mandatate;
 - petenta a dorit ca sindicatul S.N.L.R. „să-i spele imaginea” (pentru că a fost acuzată de delapidare, în prezent având poprire pe 50% din venituri), iar pentru acest lucru nu a fost posibil, s-a retras din sindicat;
 - după ce a fost destituită din poziție de conducere, petenta a afirmat în fața angajaților că, dacă nu e dumneai șef, nu va fi nimeni altcineva;
 - în ceea ce privește procesul civil în comun intentat de d-na angajaților din punctul de lucru ..., instanța deja s-a pronunțat (a respins cererea), așteptând în acest moment redactarea hotărârii;
 - nu poate fi martorul petentei pentru că nu îi poate susține minciunile și aberațiile
 - d-na ...- economist la P.L.J. ... a susținut următoarele:
 - este angajată a P.L.J. ... din data de 6 ianuarie 2010, pe funcția de economist principal;
 - restricționarea e-mailurilor la P.L.J. s-a făcut pentru toți angajații, mai puțin pentru administrator și înlocuitorul managerului; măsura nu a împiedicat-o să își desfășoare sarcinile de serviciu;
 - o perioadă nu a avut acces la imprimantă, fiind permis accesul doar pentru contabilitate;
 - are chei de acces în clădire și cod de activare/dezactivare alarmă;
 - petenta nu sta să aștepte să intre în clădirea unde aceasta lucrează;
 - petenta a făcut presiuni asupra sa ca să se retragă din sindicatul S.N.L.R., însă cu toate acestea a refuzat;
 - a fost de față în situații în care reclamata a invitat-o pe petenta la ședințele colective, iar petenta a refuzat să vină, spunând că nu o interesează nimic legat de Loteria Română;
 - a fost de față în situații în care partea reclamată a fost jignită de către petentă;
 - reclamata a transmis o adresă către conducerea companiei Loteria Română cu privire la petenta după ce angajații i-au solicitat sprijin (în momentul în care au fost chemați ca martori în plângerea de la poliție depusă împotriva d-lui . .); deoarece a

refuzat să fie martor pentru petentă, a fost dată în judecată împreună cu ceilalți colegi ai săi;

- nu dorește să fie martorul petentei pentru că aceasta a dat-o în judecată și ia cerut daune

▪ **dl. . ., șofer, a susținut următoarele:**

-a avut o colaborare bună cu petenta pe perioada în care aceasta a deținut funcție de conducere („s-au înțeles foarte bine”), însoțind-o în calitate de șofer în agențiile din județ;

-în momentul în care i s-a retras funcția de conducere, petenta i-a spus că „se va face a dracului” și că „va călca pe cadavre”;

- după ce a refuzat să fie martor într-o plângere depusă la poliție împotriva d-lui . ., petenta l-a dat în judecată, solicitându-i daune morale; întrebând-o pe petenta de ce l-a chemat în instanță, aceasta i-a răspuns: „pentru că am chemat pe toată lumea”;

-în prezent a observat că petenta interpretează vorbele colegilor ca să le aducă acuzații de discriminare sau hărțuire, iar angajații punctului de lucru nu știu cum să iasă din această situație neplăcută deoarece primesc foarte multe controale ca urmare a sesizărilor depuse de colega lor;

-a fost de față când petenta, având funcție de conducere, a mers în agenții și a făcut presiuni asupra colegilor pentru a se retrage dintr-un sindicat deoarece dânsa avea o problemă cu dl.;

-nu poate fi martorul petentei deoarece se află în conflict cu aceasta, care l-a chemat în judecată și i-a cerut daune morale.

▪ **Petenta a susținut următoarele:**

- ocupă funcția de specialist marketing din anul 2009, iar în perioada 2014-2016 a ocupat funcția de director, având contract individual de muncă pe funcție de execuție cu preluare de atribuții de conducere;

- odată cu ocuparea funcției de manager de către partea reclamată, i s-a îngrădit dreptul la muncă prin micșorarea volumului de activități, restricționarea informațiilor din sistem, restricționarea accesului la e-mail, restricționarea accesului la ședințele colective, neaprobarea unui program de lucru decalat (dată fiind naveta pe care este nevoită să o efectueze) - nefiind primită în sediu mai devreme de ora 8, luarea atribuțiilor de control, excluderea din comisii de concurs, din comisii de recepție, din comisii de inventariere;

- a constatat, prin prisma experienței de 7 ani în funcție de conducere, reclamata a luat măsuri proaste din funcția de manager, din lipsă de experiență și lipsă de cunoștințe; spre exemplu, în data de 15 august 2017, partea reclamată a acordat premii pe criterii sindicale, situație în care s-a simțit forțată să sesizeze compania că nu este legală respectiva bonificație;

- situația de discriminare continuă și în prezent, dar consideră că nu este de vină actualul manager, acesta primind directive de mai sus; spre ex., în biroul în care a fost mutată este impropriu, nu are geam, este frig, având un calorifer electric care este insuficient; spre deosebire de dumneai, restul colegilor stau în birouri cu lumină naturală, având atât calorifer de fontă cât și calorifer electric; în acest sens, nu a solicitat d-lui . . .schimbarea biroului;

- dl.i-a aprobat un program de lucru cu începere de la 7:40 și încheiere la 16:10, acordându-i de asemenea acces la internet.
- petenta a comunicat echipei de investigație că are pe rolul CNCD mai multe plângeri, una îndreptată împotriva conducerii companiei, alta îndreptată împotriva reclamatei și alta îndreptată împotriva colegilor din P.L.J. În acest sens, d-na aceasta a susținut că nu a știut despre vizita reprezentanților CNCD până în ziua controlului, motiv pentru care nu a avut timp să se pregătească și, mai mult decât atât, nu a știut nici care din sesizările depuse este cea supusă prezentului control.
- Întrebată fiind de echipa de investigație care este criteriul care stă la baza tratamentului discriminatoriu invocat, aceasta a susținut că din perspectiva sa este discriminată / victimizată pe criteriul apartenenței sindicale. În acest sens, petenta a susținut că inițial a fost membră a Sindicatului Hermes, apoi a Sindicatului Liber Loto până în data de 01.05.2015, când s-a retras și a intrat în Sindicatul Național Loteria Română (deoarece a avut încredere în directorul Aurelian Chiriță, pe care îl respecta și a crezut că o poate sprijini să pună la punct Agenția ...). Ulterior, în data de 01.07.2016, s-a retras din Sindicatul S.N.L.R. și a intrat în Sindicatul Liber Loto,
- Aceasta a precizat faptul că este în proces cu toți angajații pe care i-a numit martori
 - **Reclamata a susținut** în mai multe rânduri faptul că nici o măsură pe care a luat-o în timpul coordonării PLJ ... nu a avut legătură cu apartenența sindicală a angajaților, înaintând echipei de investigații un punct de vedere în cuprinsul căruia se regăsesc susținerile sale. Acest punct de vedere este însoțit de anexe reprezentând dovezi care să sprijine afirmațiile făcute în fața reprezentanților CNCD.

25. În fapt, Colegiul director reține faptul că petenta a formulat o plângere prin care este hărțuită și discriminată la locul de muncă de reclamata care ocupă funcția manager de zonă pentru punctul de lucru ..., unde și petenta este angajată.

26. În drept, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă.

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

27. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că petentul invocă vătămarea drepturilor sale prin modalitatea în care partea reclamată i s-a adresat, în speță prin afirmații privind dizabilitatea sa.

28. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Astfel, utilizarea unor sintagme precum „țigan/țigani”, „handicapat/handicapați”, „homosexuali”, „cioară/ciori”,

etc., referitoare la anumite categorii de persoane trebuie analizate contextual raportate la întreg, având în vedere modul și locul în care au fost făcute, motivul, declarațiile, articolele, publicațiile, titlul articolelor cât și conținutul acestora, punctele de vedere ale celor care le-au scris sau prezentat, modul și contextul în care au fost făcute precum și impactul, efectul acestora.

29. Atunci când C.N.C.D. este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

30. Sub aspectul jurisdicției exercitate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în ceea ce privește constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, individualizarea joacă un rol esențial atât sub aspect substanțial, faptele de discriminare fiind asimilate contravențiilor cât și sub aspect procedural, din punctul de vedere al sancționării respectiv al termenului pentru introducerea plângerii. În lipsa individualizării faptei sub aspectul momentului nu poate fi constatată contravenția și subsecvent dispusă sancționarea contravențională.

31. În raport de susținerile părților din dosar, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei, pe considerent de etnie. O atare prezumție ar trebui să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și tratamentul diferit imputat în cauză.

32. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentei rezultă faptul că au fost martori la evenimentul respectiv. Partea reclamată indică la rândul său o serie de martori.

33. În baza declarațiilor date și de martorii ambelor părți, precum și în temeiul raportului de investigație Colegiul este de opinie că aspectele sesizate nu pot fi confirmate, declarațiile fiind contradictorii. Colegiul director mai reține că în lumina art. 20 alin. 6 din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune săvârșirea unei fapte de discriminare. În acest sens, constată că petenta nu a depus nicio probă concludentă, chiar petenta afirmând că martorii propusi de ea atât în momentul depunerii petiției cât și la venirea echipei de investigație din partea CNCD „nu mai sunt martorii” săi.

34. Având în vedere cele de mai sus și neexistând alte înscrisuri aflate la dosar, Colegiul director reține că fapta de discriminare nu este probată. Prin urmare, Colegiul consideră că nu se pot reține probe din care să reiasă susținerile petentei.

35. De asemenea, Colegiul director, în baza concluziilor raportului de investigație defșășurat la punctul de lucru din ... a CNLR SA, precum și a documentelor depuse la dosar, constată nu s-au identificat dovezi care să susțină legătura de cauzalitate între faptele descrise de petentă ca fiind discriminatorii la adresa sa și criteriul de discriminare invocat (apartenența sindicală)

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată .
2. Câte 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 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

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița – Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

Motivată și tehnoredactată CJ/PCS

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu