



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 646
din 15.11.2017

Dosar nr.: 188/2017

Petiția nr.: 1970/05.04.2017

Petent: ...

Reclamați: S.C. ...

Obiect: discriminarea și hărțuirea petentei pe criteriu de convingeri profesionale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților.

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. ...,

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

I.2.1. S.C. ..., cu sediul în, reprezentată de către director general ..., reprezentată convențional prin SCA ..., cu sediul profesional

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta reclamă fapte de hărțuire și discriminare pe criteriu de convingere profesională, context ce a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil și degradant în ceea ce o privește pe petentă. Petenta este angajată a societății, în funcția de Șef Serviciu Laboratoare; Metrologie. Din luna iunie 2015, odată cu schimbarea conducerii, a început hărțuirea petentei. Petenta apreciază că hărțuirea sa a început ca urmare a refuzului său de a consemna fapte nereale în analizele de laborator.

2.2. Din anul 2015 i-a fost luată dintre atribuții, activitatea de metrologie. Din anul 2016 i s-a luat din atribuții și activitatea de confecționare probe, în locul său fiind numite alte două persoane. În data de 09.02.2017 i s-a solicitat să se prezinte la medicul societății, pentru controlul medical periodic, deși nu trecuse un an de la ultimul control. Concluzia a fost „apt condiționat”. Petenta a atacat concluziile fișei de aptitudini prezentându-se la un medic specialist pentru o evaluare psihologică, cu concluzia „apt”. Ulterior s-a emis o nouă fișă de aptitudini în care nu mai exista recomandarea schimbării locului de muncă.

2.3. Cu toate acestea s-a procedat la schimbarea locului de muncă, fiind delegată la arhivă ca bibliotecar arhivist. Petenta arată ca această activitate este sub pregătirea sa profesională neavând pregătirea necesară pentru această activitate. Mai mult a fost izolată. Într-o altă clădire, cu temperatură scăzută și lipsită de lumină naturală.

2.4. La revenirea la serviciu, din concediul medical, la data de 23.03.2017, petenta a observat că i-a fost încuiat biroul, lucrurile personale au fost mutate într-un

depozit, i s-a obstrucționat activitatea de șef serviciu metrologie, a fost mutată într-un birou izolat iar în cadrul ședinței operative a fost denigrată în fața colegilor dându-se citire cererii sale de chemare în judecată a societății.

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresele înregistrate sub nr. 1970/10.04.2017 și nr. 2093/10.04.2017 au fost citate părțile din dosar, pentru termenul stabilit la data de 27.04.2017.

3.3. La termen, s-au prezentat părțile și s-a procedat la comunicarea documentației depuse.

3.4. Ulterior părțile au formulat concluzii scrise.

3.5. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția formulată, petenta a solicitat constatarea și sancționarea părții reclamate pentru fapte de hărțuire precum și a discriminării pe criterii de convingere profesională, având drept efect înlăturarea exercițiului dreptului petentei la muncă în condiții de egalitate cu colegii săi, precum și victimizarea prin tratament advers ca reacție a acțiunilor formulate de către petentă în justiție.

4.1.2. Petenta arată faptul că, începând cu anul 2015, a fost hărțuită constant, prin acțiuni ale societății, ca urmare a convingerilor profesionale ale petentei care a refuzat modificarea buletinelor de analiză, emise de către serviciul pe care îl conduce, urmărindu-se îndepărtarea petentei din cadrul societății.

4.1.3. Petenta este angajata societății, ocupând funcția de Șef Serviciu Laboratoare si metrologie. Această funcție, deși apare în actele oficiale, este una pur scriptică. Începând cu data de 07.02.2017, atribuțiile petentei sunt efectuate, prin voința conducerii, de către o altă persoană,

4.1.4. Petenta susține faptul că, începând cu anul 2015, a intrat într-un conflict cu societatea, datorita faptului ca ar fi solicitat respectarea procedurilor interne in legătură cu activitatea de șef al unui serviciu care determina calitatea produselor societății, refuzând semnarea unor buletine de analiză care modifica date si nu respectau acele proceduri.

4.1.5. Din acel moment, împotriva petentei ar început o serie de atitudini de hărțuire constantă. In luna iunie 2015, i s-a luat dintre atribuții activitatea de metrologie, deși petenta are acreditările necesare acestei activități. Persoana numită în locul petentei nu are experiența și calificările necesare.

4.1.6. In luna aprilie 2016 i-a fost luată din atribuții, fără nicio explicație, si activitatea de confecționare probe, în locul său fiind numite alte doua persoane, de asemenea fără experiența necesara.

4.1.7. Un alt act concret îndreptat împotriva sa, a fost cererea conducerii - fără îndeplinirea vreunei formalități legale de modificare a felului muncii - de a supraveghea operațiunile de "lăcuire" a țevilor, activitate pentru care petenta arată faptul că nu are calificarea necesară, atribuția neregăsindu-se în fișa de post (procedura internă nu impunea ca șeful de laborator sa realizeze aceasta activitate) constituind o măsură de "pedepsire" a petentei, pentru faptul că s-a opus conducerii. Din analiza procedurilor depuse la dosar, rezulta ca sunt stabilite responsabilități clare în hala de producție cu sarcinile care trebuie îndeplinite cu privire la calitatea stratului de lac de pe țeavă. Sunt stabilite responsabilități inclusiv pentru șeful secției care ar trebui sa rezolve tot ce nu e

conform, nefiind necesar sa fie numit șeful de laborator pentru realizarea acestor sarcini, care aparțin de drept altor persoane.

4.1.8. In fata Consiliului, societatea a încercat sa își justifice atitudinea prin dreptul sau legal de a-și organiza activitatea, cât si prin faptul ca ar fi fost necesare o serie de măsuri împotriva petentei, ca urmare a unei reclamații de calitate primita in cursul lunii octombrie 2016, de la un client (cazul ...) si a unor reclamații venite din partea subalternilor .

4.1.9. Petenta arată faptul că societatea a înregistrat o astfel de reclamație, dar aspectele reclamate de client vizau partea de analiza chimica a produsului finit, aflata in atribuțiile d-nei ... si nu partea de încercări mecanice, aflata in atribuțiile sale. S-ar încercat însă la acel moment, fără justificare legala, atreagerea răspunderii petentei, în calitatea sa de șef serviciu, ignorându-se faptul ca petenta nu putea purta răspunderea unui lucru neoperat de ea, aceasta arătând că analizele chimice nu erau în sarcina sa.

4.1.10. Cu privire la “reclamațiile unor subalterni”, petenta arată ca nu a avut cunoștința despre existenta lor, nu i s-a adus vreodată la cunoștința ca ar exista si apreciază că societatea ar fi putut uza de prerogativa data ei prin lege, de a o sancționa, in mod legal, în măsura în care acestea ar fi existat.

4.1.11. Petenta mai subliniază că nu primit însă nicio sancțiune legală, ci a fost constant hârțuita si deranjată cu masuri abuzive, nelegale, netransparente, susținând că măsurile luate de către societate (în special din anul 2017) nu sunt justificate.

4.1.12. Astfel, conflictul s-a adâncit cu începere din data de 07.02.2017, când petenta a fost trimisa in mod imperativ la dispensarul medical, deși la momentul acela fisa de aptitudini era in vigoare, si nu exista nicio justificare nici de drept si nici de fapt, pentru a se acționa astfel în ceea ce o privește.

4.1.13. Tot la data de 07.02.2017, atribuțiile sale au fost efectiv predate d-nei ..., dorindu-se înlocuirea petentei cu aceasta persoana (dovada sta varianta din 13.02.2017 a fisei postului acesteia unde figurează șef serviciu laboratoare, in subordinea directa a directorului de calitate, diferita de fisa postului sau inițiala, dar si de varianta din 1.04.2017, unde figurează șef laborator chimic si fizic – fiind atașate variantele fișelor de post din 13.02.2017 si din 1.04.2017).

4.1.14. O dovada în plus a acestei schimbări este făcută si de fișele de post pentru subalternele petentei, ...si ..., căroră după data de 07.02.2017, li s-au modificat fisele postului, acestea fiind semnate, in calitate de sef serviciu, de ..., in condițiile in care pe postul de sef serviciu in mod oficial figurează petenta
Ulterior, pentru aceleași angajate au fost emise alte fise de post, in care ... semnează in calitate de sef Laborator fizic si chimic.

4.1.15. Petenta arată faptul că postul de șef laborator chimic si fizic nu a existat in unitate anterior datei de 07.02.2017, fiind creat special pentru ... în scopul facilitării îndepărtării petentei si creării unei aparente de legalitate a operațiunilor in ceea ce o privește.

In perioada dintre 13.02.2017 si 30.04.2017, ... semnează foile de pontaj in calitate de șef serviciu laboratoare, deși acest post este ocupat in mod oficial de către petentă.

4.1.16. In perioada care a urmat datei de 07.02.2017, petenta arată că s-a încercat indepartarea sa, explicarea schimbării sale (neoficiale) din funcție si schimbarea locului de munca fiind argumentate prin raționamente de natura medicală. Deși fisa sa de aptitudini era în termenul de valabilitate - i s-a solicitat de către directorul de resurse umane ..., sa se prezinte la medicul de medicina muncii. Societatea motivează aceasta solicitare prin faptul ca petenta ar fi afirmat ca ar avea probleme medicale, lucru nereal, si neprobat in vreun fel. Pentru a nu crea prilej de sancționare, in 09.02.2017, s-a prezentat la medicul de medicina muncii, angajat al societății, unde s-a emis fisa de aptitudini nr. 93, cu concluzia “apt condiționat”, fiind solicitat un consult psihologic.

4.1.17. Conform procedurii prevăzute de HG nr. 355/2007, petenta a contestat aceasta fișa (deși a anunțat inițierea contestației) societatea i-a schimbat locul de munca prin emiterea ordinului 175/13.02.2017, cu toate ca medicul de medicina muncii a bifat în fișa de aptitudini "apt condiționat" și nu inaptitudine fizică și psihică. Această condiționare însă, a primit din partea conducerii interpretarea care se regăsește în informarea nr. 174/13.02.2017, unde se susține ca medicul de medicina muncii s-ar fi pronunțat în sensul inaptitudinii sale fizice și psihice pentru locul de munca ocupat, aspect nereal.

4.1.18. În fișa de aptitudini 93/9.02.2017 se regăsește indicația unui consult medical și recomandarea schimbării locului de munca, fără a se arata ca petenta fi inaptă fizic și psihic și nu ar fi capabilă să își îndeplinească sarcinile de serviciu (asa cum se retine la punctul 3 din adresa de informare nr. 174/13.02.2017).

4.1.19. Încă din 07.02.2017, toate atribuțiile din fișa sa de post sunt îndeplinite de d-na ..., care în cadrul ședinței din data de 07.02.2017, ar fi indicat subalternilor săi (la indicațiile conducerii) că ea este șefa laboratorului, ar "fluturat" o hârtie fără a o arata efectiv cuiva, iar petentei i-ar cerut să plece din biroul său.

4.1.20. Faptul ca ea semnează în calitate de șef serviciu laboratoare, rezulta (și) din cele două procese verbale olografe întocmite cu ocazia luării unor măsuri în ceea ce o privește pe petentă, depuse de către societatea reclamată la dosar.

4.1.21. După emiterea fișei de aptitudini nr. 93/9.02.2017, urmând recomandarea medicului unității, petenta s-a prezentat la psiholog ..., care a emis avizul psihologic nr. 349/13.02.2017, în care este consemnat ca petenta este aptă din punct de vedere psihologic pentru funcția de Șef serviciu Laboratoare și metrologie, recomandând și un control psihiatric. La 16.02.2017, medicul unității a emis fișa de aptitudini 117, în care se recomandă, preluând din fișa psihologului, consult la medicul specialist psihiatru, dispensarizare prin medicul de familie.

4.1.22. În considerarea acestor noi recomandări, la data de 21.02.2017 petenta s-a prezentat la medicul psihiatru ..., care a emis adeverința nr. 611 cu concluzia "normal psihic" la data examinării, iar la 22.02.2017 medicul de familie Alexandru Monica, a emis adeverința medicală nr. 56 cu concluzia "clinic sănătos".

4.1.23. La data de 16.03.2017 s-a întrunit comisia DSP, în vederea analizării contestației fișei nr. 93 și s-au dispus următoarele măsuri: reevaluarea riscurilor profesionale de la locul de munca - obligație în sarcina angajatorului - și reevaluarea psihologică și psihiatrică a petentei, arătându-se în mod expres că poate ocupa funcția de șef serviciu laboratoare și metrologie, până la finalizarea investigațiilor recomandate, în conformitate cu fișa de aptitudini nr. 117/16.02.2017. Deși comisia DSP nu indica faptul ca verificările psihologice și psihiatrice să fie realizate la dispensarul fabricii, societatea a insistat în permanență, punând constant presiune pe petentă să se prezinte la controale la medicii societății.

4.1.24. Data fiind starea conflictuală dintre petentă și societate, petenta nu a avut încredere în aceste comisii medicale constituite de societate, presiunile făcute au fost de natură a-i induce petentei faptul că nu ar avea parte de evaluări corecte, petenta uzând de dreptul legal de a-și alege medicul, petenta prezentându-se pentru realizarea controalelor indicate de comisie, la medici de medicina muncii, independenți.

4.1.25. La data de 17.03.2017 petenta s-a prezentat la Spitalul Clinic CFR Iași, la departamentul de Psihologia Muncii, unde în urma examinării s-a emis avizul psihologic nr. 106 cu concluzia "apta psihologic pentru funcția de Șef serviciu Laboratoare și metrologie", și la cabinetul psihiatric unde s-a constatat ca petenta este psihic sanatoasă.

4.1.26. Deși a prezentat rezultatele medicale, societatea, invocând obligațiile sale legale și dispozițiile comisiei din adresa nr. 2546/16.03.2017, a insistat să se prezinte la medicii săi, solicitând serviciului intern de prevenire și protecție să urmărească dacă dă sau nu curs acestor solicitări. Aceasta atitudine de insistență de a

se prezenta la controale medicale pe care motivat, nu a dorit să le realizeze, constituie o atitudine abuziva și nelegală. Orice persoană are dreptul de a-și alege medicul, de a întrerupe actul medical și de a avea libertatea deciziilor sale medicale (Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului).

4.1.27. Petenta arată faptul că a intrat, în data de 14.02.2017, în concediu medical, în biroul său mutându-se...(lucrurile petentei fiind mutate), petenta arătând faptul că nu i s-a întâmplat niciodată ca în timpul concediului medical să i se desființeze efectiv locul de muncă. Unitatea afirmă prin adresa nr. 2463/27.03.2017 ca a luat aceste măsuri în scopul protecției lucrurilor petentei, iar până la definitivarea reevaluărilor medicale i s-a pus la dispoziție un alt birou. Toate acestea, în condițiile în care reevaluările impuse de comisia DSP fuseseră realizate la psihologi și medici independenți de medicina muncii, societatea fiind informată despre rezultatul demersurilor sale.

4.1.28. Societatea i-a reproșat petentei faptul că ar fi aceste controale pe cheltuiela sa, apreciind realizarea lor ca pe o încălcare a legii, transformând un beneficiu acordat de lege angajatului, într-o obligație. Tot distorsionat sunt prezentate și dispozițiile Deciziei ICCJ nr. 7/20016 — completul pentru dezlegarea unor probleme de drept, care arată ca: "În interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului), se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens..." În textul deciziei nu este arătat ca medicul specialist de medicina muncii, nu poate fi unul independent, fiind obligatoriu ca el să fie cel angajat de unitate, așa cum încearcă a sugera societatea reclamată.

4.1.29. Nemulțumită de rezultatele examinărilor medicale, societatea a cerut explicații tuturor medicilor care au examinat-o și care au eliberat adeverințe care atestă sănătatea sa fizică și psihică, fiind trimisă o adresă la Casa de asigurări de sănătate Neamț împotriva medicului de familie dr. S-a trimis adresa la Spitalul clinic Cai Ferate Iași unde a efectuat cele 2 controale solicitate de DSP Neamț (comisia DSP Neamț s-a întrunit pe 16.03.2017, iar examinările s-au efectuat pe 17.03.2017). Așa cum rezulta din transcriptul discuțiilor mele cu medicul de medicina muncii al societății, dr. ..., aceste controale trebuiau efectuate "în alta parte" nu tot la cabinetele unde au fost efectuate inițial. Spitalul clinic Cai Ferate arată de altfel ca "persoana respectivă (petenta) nu prezintă tulburări psihiatrice evidențiable în momentul examinării" (adresa 115/2017). Acesta susținere este făcută și de dr. ... la examinarea din 17.02.2017. S-a trimis adresa 2729/04.04.2017 către ..., ce conține amenințări explicite la adresa dr. ... și psiholog . .. S-au solicitat de către societate (și nu de către medicul societății) documente din dosarul său medical - fapt ce încalcă clauza de confidențialitate (conf. art. 46 din HG 355/2007 dosarului medical îi sunt aplicabile prevederile art. 21-25 din Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003). De asemenea, se invocă necesitatea aflării la dosar a "solicitării angajatorului de a efectua controlul", aspect interpretat greșit, deoarece acest document este necesar doar la angajare și nu la controlul periodic, potrivit HG 355/2007.

4.1.30. Există o fișă de aptitudini 249/04.04.2017 eliberată de medicul de medicina muncii al angajatorului, care nu poate contesta fișa de aptitudini. Există o fișă de aptitudini și un aviz psihologic eliberat de cabinetele ..., valabile până la 29.03.2017. HG nr. 355/2007 stipulează obligativitatea prezentării la medicul de medicina muncii, fără a preciza ca acest medic de medicina muncii trebuie să fie doar cel angajat de angajator. Solicitarea angajatorului de a se realiza controlul medical este obligatorie doar la angajare (art. 16 din HG 355/2007) nu și la controlul periodic. Există o fișă de aptitudini eliberată de Policlinica Re... Maria nr. 959754 valabilă până în 17.04.2018.

Aceste fișe au avut în vedere Fișa de riscuri completată de angajator, contrar celor susținute de societate.

4.1.31. Petenta apreciază că este un abuz și o încălcare a drepturilor pacientului să fie trimisă insistent, împotriva voinței sale, la psiholog și psihiatru, selectați și angajați de societatea reclamată, toate aceste presiuni constituind acte de hărțuire la adresa sa.

4.1.32. După întoarcerea din concediul medical, deși nu s-a modificat în mod oficial, prin acte specifice dreptului muncii, nimic din titulatura sau obligațiile postului său, petenta a fost ținută într-o încăpere izolată, fără să i se dea nimic de făcut 8 ore pe zi, fără să i se permită realizarea sarcinilor sale de serviciu. Colegii se fereau de petentă, creând în jurul meu o atitudine ostilă, greu de suportat.

4.1.33. La data de 14.04.2017 i-a fost expediată o nouă fișă de post, cerându-i-se semnarea ei, prin care i s-ar fi luat practic toate atribuțiile de șef serviciu și majoritatea atribuțiilor profesionale. Petenta a refuzat semnarea și a atacat-o în instanță.

4.1.34. Atât în fișa veche, cât și în cea nouă, neînsoțită de către petentă, denumirea postului era aceeași, șef serviciu laboratoare și metrologie, relațiile de subordonare fiind aceleași însă pe linie de subordonare sunt diferite: în fișa inițială are în subordine directă personalul muncitor și TESA din laboratorul chimic și fizic cât și șeful laboratorului de metrologie, în timp ce în fișa nouă, modificată, nu mai are personal în subordine; Din fișa nouă, lipsesc relațiile de colaborare cu personalul din cadrul serviciului;

4.1.35. În fișa inițială, se regăsesc un număr de 17 atribuții specifice, incluzând 2 categorii de activități: coordonarea activității personalului din subordine (deci atribuții specifice funcției de șef serviciu) și activități specifice laboratorului. În fișa nouă, sunt un număr de 6 atribuții, lipsind cele referitoare la activitatea de șef serviciu, cum ar fi: pct. 1 coordonează, îndrumă, controlează activitatea de determinare a caracteristicilor mecanice, metalografice... etc; pct. 2. verifică și semnează buletinele de încercări mecanice, tehnologice, metalografice, pct. 9: organizează și controlează modul de verificare metrologica... etc., cât și cele ce țin de activitatea de laborator.

4.1.36. Practic, petentei i se lasă ca activitate doar realizarea a două tipuri de expertize (pct. 2 și 3), și supravegherea unor analize, fără precizarea serviciilor pe care urmează a le realiza, aceasta în condițiile în care nu are pe nimeni în subordine. Ca atribuții generale avea un număr de 33 atribuții în fișa nouă fiind 10 atribuții. Cu privire la atribuțiile privind securitatea și sănătatea în muncă, în fișa veche erau 41 de atribuții iar în cea nouă 26 de atribuții, specifice unui angajat cu atribuții de execuție și nu de conducere. La pct. 12 se face referire la lucrul cu substanțe periculoase, aspect nereal și neconcludent.

4.1.37. Din analiza comparativă a celor două fișe de post ar rezulta că, în realitate, deși nu se modifică denumirea postului, atribuțiile petentei sunt radical schimbate. Deși în esență, modificarea fișei postului, este o acțiune specifică angajatorului, pe care acesta are îndreptățirea legală de a o realiza fără acceptul angajatului, aceasta poate interveni, doar atunci când nu se schimbă felul și condițiile muncii. Petenta arată faptul că, în mod mascat, i se retrag nu numai atribuțiile funcției de conducere, de șef Serviciu Laboratoare și metrologie, ci i se modifică drastic inclusiv felul muncii, ajungând a realiza doar 2 activități: 2 tipuri de expertize (realizate anterior doar cu titlu de excepție) și o supraveghere a unor analize, realizate nu se precizează de către cine, în condițiile în care, potrivit fișei noi, neînsoțită de către petentă, nu are personal în subordine.

4.1.38. În data de 24.04.2017, i s-a redat petentei locul în vechiul birou, dar în continuare nu își desfășoară atribuțiile potrivit fișei de post în vigoare.

4.1.39. La data de 28.04.2017 si in zilele care au urmat, i s-a solicitat insistent petentei sa semneze o fisa de post a d-nei ..., in care se regăesc cea mai mare parte din atribuțiile retrase petentei prin noua fisa de post.

4.1.40 Peteta a refuzat semnarea, iar la data de 30.04.2017, i s-a comunicat decizia nr. 338/31.03.2017 prin care d-na ... este "definitivata" pe postul de Sef laborator Chimic si Fizic si fisa acestui post, aflat teoretic in subordinea sa, dar care îi prelua efectiv atribuțiile.

4.1.41. Ulterior, a fost mutat in laborator si dl. . creandu-se o situație conflictuală intre petentă, acesta si d-na ..., cu privire la atribuțiile fiecăruia dintre ei, in contextul in care fisa postului său veche prevedea atribuții ce i-au fost incredintate d-nei

4.1.42. În data de 28.04.2017, fără nicio explicație doar petentei i s-a modificat, programul de lucru, de la 8,30 la 16,30, in condițiile in care intregul serviciu laboratoare lucrează de la 7,00 -15,00.

4.1.43. La data de 5.05.2017, fără nicio justificare i-a fost confiscat din birou laptopul personal, care a fost retinut de conducere timp de 5 zile. Petenta a formulat o cerere de restituire a acestuia, careia i s-a dat curs in data de 10.05.2017 fara a i se explica in vreun fel măsură reținerii lui.

4.1.44. Petenta apreciază că discriminarea pe criterii de convingere profesională, a avut ca efect inlaturarea exercițiului dreptului său la munca in condiții de egalitate cu colegii acesteia, în locul său fiind numită Aceste demersuri au fost făcute întrucât petenta ar fi refuzat să își încalce convingerile profesionale si sa dea curs solicitărilor societății de a modifica buletinele de analiza.

4.1.45. Cu privire la victimizare, petenta arată faptul că, în data de 23.03.2017, in cadrul ședinței operative zilnice, s-a dat citire cererii sale adresată către instanța de judecata, cu amenințări ca aceasta va fi tradusa in limba engleza si va fi transmisa conducerii societății. Petenta a depus la dosarul cauzei înregistrările ședinței din care rezulta cele susținute.

4.1.46. Aceasta acțiune a fost urmata de izolarea petentei si impunerea către ceilalți angajați a unei atitudini ostile fata de ea.

4.1.47. In concluzie, petenta apreciază că, fapta reclamatei de creare a unui mediu intimidant, ostil si degradant, reprezintă o hărțuire in accepțiunea art. 2 al. 5 din Ordonanța. Excluderea petentei pe criterii de convingere profesionala, numirea in postul său a unor persoane mult sub pregătirea sa profesionala, si limitarea exercițiului dreptului la munca in condiții egale cu colegii săi, reprezintă fapta de discriminare, prevăzută de art. 2 al. 1 din Ordonanța.

4.1.48. Incriminarea in fata colectivului, urmata de amenințarea ca solicitările sale adresate instanței, vor fi trimise conducerii externe a societății, reprezintă atitudinea de victimizare prin tratament advers, prevăzută de art. 7 al. 2 din OG 137/2000.

Punctul de vedere formulat de către partea reclamată

4.2.1. Petenta este în prezent șef al Serviciului Laboratoare din cadrul Direcției de Calitate a societății reclamate. De-a lungul timpului, activitatea de metrologie și confecționare probe din cadrul societății a suferit diverse schimbări organizatorice, din punct de vedere al apartenenței acestora la o structură/secție sau alta, sau de includere într-o Direcție sau alta. Aceste schimbări organizatorice au fost dispuse în temeiul prerogativei societății de a-si organiza activitatea după considerente de oportunitate, eficientă si rentabilitate proprii, raportat la prevederile art. 40 alin. (1) Codul muncii si nu în considerarea sau împotriva salariatei care de altfel până în anul 2017 nu s-a plâns niciodată nici verbal si nici în scris de vreo măsură a angajatorului, ci numai cu ocazia formulării plângerii în fata CNCD a prezentat distorsionat realitatea susținând că ar fi fost supusă la hărțuiri de mai multă vreme.

4.2.2. Activitatea de metrologie era o activitate distinctă în cadrul Serviciului Laborator Metrologie. Ulterior internalizării activității de întreținere Reparații AMC (după ce a fost preluată de la un contractor extern, în scopul reducerii cheltuielilor societății și al rentabilizării), această activitate, împreună cu cea de metrologie și cu cea de Instalații Gaz (activitate pentru care societatea s-a autorizat ca și activitate nouă în obiectul de activitate) au fost organizate împreună în cadrul Secției Mecano Energetice și au fost trecute în subordinea unei singure persoane autorizate corespunzător.

4.2.3. Ca urmare, din anul 2015 petenta nu mai avea în subordine activitatea de metrologie, iar din martie 2016 nici activitatea compartimentului de confecționare probe, rămânând să conducă activitatea de laborator a societății. Acest lucru s-a datorat schimbărilor organizatorice efectuate de societate pentru a flexibiliza și adapta structura organizatorică pentru o repartizare mai rațională a compartimentelor sale și nicidecum în considerarea sau în detrimentul petentei.

4.2.4. Petenta nu a formulat nici în cursul anului 2015 dar nici în cursul anului 2016 nicio sesizare către conducerea societății angajatoare cu privire la vreo nemulțumire.

4.2.5. Spre finalul anului 2016 și la începutul anului 2017 în cadrul serviciului condus de petentă, subalternii acesteia au manifestat din ce în ce mai multe nemulțumiri față de atitudinea sa (a se vedea și declarația martorei . . . din data de 30.05.2017 care descrie comportamentul petentei). Urmare a unor repetate plângeri din partea mai multor salariați, în data de 07.02.2017, petenta a fost chemată la departamentul Resurse Umane pentru a purta o discuție informală despre starea tensionată din cadrul departamentului (petenta era în conflict cu 4 dintre cei 8 subalterni ai săi, care săptămânal reclamau verbal acest lucru la departamentul Resurse Umane și directorului general) cât și despre dezamorsarea acestei situații, una dintre propuneri vizând schimbarea postului acesteia și ocuparea unui post de inginer metalurg în cadrul departamentului Control Tehnic Calitate.

4.2.6. În cadrul acestei discuții petenta a comunicat directorului resurse umane faptul că are probleme medicale majore datorate stresului conducerii Serviciului Laboratoare și că orice comisie medicală ar sesiza acest aspect. Potrivit art. 9 din HG 355/2007 aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical. De asemenea, potrivit aceluiași act normativ, Societatea trebuie să cunoască în orice moment starea sănătății lucrătorilor săi pentru a-i proteja în consecință, respectând dispozițiile legale în materia sănătății și protecției în muncă.

4.2.7. Petenta a fost examinată la data de 09.02.2017 la serviciul de medicina muncii agreat de AMTPR (Central Clinic, cu punct de lucru pe platforma AMTPR Roman), emițându-i-se fișa de aptitudine nr. 93/09.02.2017 (înregistrată la AMTPR sub nr. 1113/10.02.2017), cu următoarele mențiuni: „*apt condiționat - necesar evaluare psihologica și revenire la control medical pe 08.03.2017, recomandare schimbare loc de munca*”.

4.2.8. În temeiul fișei de aptitudini nr. 93/09.02.2017 petenta a trecut printr-o examinare psihologică, fiind emis avizul psihologic din 13.02.2017 de către medicul . . . cu mențiunea apt psihologic (cu anumite observații) și cu recomandare: consult medic specialist psihiatru și reevaluare psihologică peste 3 luni (până la data de 13.05.2017).

4.2.9. În conformitate cu documentele medicale prezentate, având în vedere că societatea era obligată să țină cont de fișa de aptitudini și să respecte condiționările înscrise în aceasta și recomandarea medicului de medicina muncii, societatea a emis adresa de informare nr. 174/13.02.2017 și i-a propus petentei schimbarea locului de muncă cu unul adecvat stării sale de sănătate până la următoarea reevaluare medicală (conform fișei de aptitudini și avizului psihologic condiționat), întocmind și prezentându-i informarea din adresa nr. 174/13.02.2017 în conformitate cu prevederile CCM AMTPR

2015 - 2017 și ale Codului muncii cu privire la obligația angajatorului de a schimba locul de muncă în conformitate cu cerințele medicului de medicina muncii.

4.2.10. În concret, prin adresa nr. 174/13.02.2017 pct. 4 societatea i-a propus un loc de muncă adaptat cerințelor și recomandărilor medicului de medicina muncii, iar pentru ocuparea acestuia reclamanta trebuia să opteze în termen de 3 zile. Odată cu adresa 174/13.02.2017 societății i-a fost prezentat și actul adițional nr. 16599/13.02.2017 de modificare a unui element din CIM - locul de muncă, în concordanță cu postul oferit prin informare. Petenta nu și-a manifestat opțiunea, motiv pentru care această adresă a rămas în faza de informare, fără a produce alte efecte juridice.

4.2.11. Cum aceasta a refuzat să semneze actul adițional de modificare a locului de muncă, potrivit propunerii societății, acesta nu a produs niciodată și nici nu produce efecte juridice. Totuși, pentru a respecta prevederile HG 550/2011, atât informarea nr. 174 cât și actul adițional au fost păstrate în dosarul de personal al petentei, pe care societatea este obligată să îl țină. Ca urmare, acesta a fost prezentat controlului Inspectoratului Teritorial de Muncă, efectuat la cererea petentei. Așadar, angajatorul nu a ascuns realitatea celor întâmplate și a prezentat inspectorilor ITM actul adițional, deși nu era semnat de salariată, tocmai pentru a clarifica toate aspectele necesare controlului efectuat de ITM.

4.2.12. Față de refuzul de a semna actul adițional de modificare a locului de muncă, dar și dispozițiile fișei de aptitudini nr. 93/09.02.2017 și prevederile HG 355/2007, coroborate cu prevederile Codului muncii, considerând că noul loc de muncă putea fi corespunzător cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii, societatea a emis Ordinul de Serviciu (OS) de delegare nr. 175/13.02.2017, dispunând prestarea temporară a activității în compartimentul administrativ, pe funcția bibliotecar arhivist.

4.2.13. Ulterior, la presiunea petentei, unitatea de medicina muncii emite o altă fișă de aptitudine - 117/16.02.2017 - cu mențiunea apt condiționat, reluând recomandările din fișa de aptitudini anterioară, mai puțin recomandarea de schimbare a locului de muncă. Ca urmare, pentru ocuparea postului de Șef Laboratoare, petenta tot trebuia să fie reexaminată psihologic și psihiatric, dar cu respectarea condițiilor HG 355/2007. Dovadă a presiunilor exercitate de petentă și nu de angajator, stau chiar înregistrările audio depuse de petentă la dosar care atesta discuțiile acesteia cu dna dr.

. Petenta, știind ca acea conversație era înregistrată a avut un discurs controlat, din care însă rezultă insistențele asupra medicului de medicina muncii de a i se emite o fișă de aptitudini conform dorințelor sale. Mai mult, CNCD va observa și cererea scrisă a dr. Albu datată 09.05.2017 către conducerea clinicii în care aceasta este angajată în care solicită „aprobarea cererii sale de neimplicare în evaluările medicale ulterioare ale dnei ...din cauza contestării agresive și fără suport obiectiv al ultimelor fișe de aptitudine eliberate (la DSP și al Colegiul Medicilor) și care au dus la distrugerea integrității relației medic- salariat”. Notă: declarația este depusă atașat adresei de înaintare trimisă de către reclamată prin poștă la data de 15.05.2017.

4.2.14. Salariata a contestat fișa de aptitudine nr. 93/09.02.2017 (schimbare loc muncă) iar Direcția de Sănătate Publică Neamț (DSP1 prin adresa 2456/16.03.2017 a decis reevaluarea riscurilor profesionale de la locul de muncă privind suprasolicitarea neuropsihică și reevaluarea psihologică și psihiatrică. În vederea finalizării investigațiilor privind fișa de aptitudine 93/09.02.2017. Totodată, DSP Neamț apreciază că până la finalizarea acestei investigații salariata poate ocupa postul de Șef Laborator în temeiul fișei de aptitudine nr. 117/16.02.2017. CNCD ar trebui să aibă în vedere că în cadrul audierii petentei din data de 27.04.2017, aceasta a declarat în fața CNCD că DSP ar fi dispusă să reevalueze psihologică și psihiatrică să se facă la alți medici, respectivi unii independenți, decât cei cu care angajatorul are contract. Însă ulterior, în cuprinsul răspunsului scris depus la dosar, aceasta recunoaște expres că DSP nu a

făcut o asemenea recomandare, ceea ce susține apărarea părții reclamate din cuprinsul punctului de vedere.

4.2.15. În perioada 14.02 – 20.03.2017 salariața s-a aflat în concediu medical, ulterior alternând perioadele de incapacitate temporară de muncă dovedite prin certificat medical cu perioade de concediu de odihnă

4.2.16. Între timp petenta prezintă la Societate diverse documente medicale;

a) adeverința 611 /21 .02.2017 de la un medic psihiatru (normal psihic),

b) adeverință de la medic de familie - 56/22.02.2017 (clinic sănătos),

c) adeverință de la Ambulatorul de specialitate spital CFR Iași cabinet psihiatrie nr. 162/17.03.2017 - cu mențiunea fără tulburări psihiatrice, dar nu se poate furniza scrisoare medicală cu privire la consult și diagnostic, deoarece solicitarea de consult a aparținut salariații, nu unui medic care să o fi trimis în acest scop. Nu se fac recomandări privind locul de muncă (căci nu sunt de competența medicului examinator - Notă: asemenea competente aparțin doar medicului de medicina muncii cu care angajatorul are încheiat un contract, motivat de faptul că numai acesta deține Fisa de riscuri a locului de muncă și nu orice alt medic de medicina muncii care poate face doar aprecieri cu caracter general):

d) aviz psihologic (psihologia muncii) - nr. 106/17.03.2017 - apt pentru funcția șef serviciu; în cuprinsul acestuia se susține că avizul este emis la control periodic (deși nu există solicitarea subscrisei în acest sens, conform HG 355/2007) și este adresat Cabinetului medicina muncii din cadrul subscrisei.

4.2.17. Din analiza acestor înscrisuri a rezultat că toate adeverințele medicale prezentate de petentă au fost obținute în urma unor examinări efectuate înainte de data de 16.03.2017 când a avut loc întrunirea comisiei de la Direcția de Sănătate Publică („DSP”) astfel că aceste adeverințe au fost aduse în atenția DSP la momentul întrunirii comisiei și totuși dispoziția emisă de DSP și concretizată în Adresa nr. 2546/16.03.2017 a fost de repetare a examinărilor psihologice și psihiatrice. Excepție face avizul psihologic din data de 17.03.2017 de la spitalul CFR Iași, dar cu privire la acesta chiar ambulatorul Spitalului Iași a precizat că adeverințele emise de ei nu vizează locul de muncă și aptitudinea ocupării unui loc de muncă, examinările nefăcându-se cu acest scop și astfel de concluzii nefiind în competența medicilor examinatori ai spitalului. Rezultă astfel, că petenta avea în continuare obligația de a parcurge reevaluările dispuse de DSP și nu doar de a obține documente medicale emise în baza unor consulturi anterioare, cum dorește petenta, al cărui fiu este medic de profesie.

4.2.18. Raportat la conținutul adeverinței nr. 162/17.03.2017 (spital CFR) și la răspunsul la solicitarea de clarificări emis de Ambulatorul Spitalului CFR Iași, Societatea a considerat că nu sunt îndeplinite condiționările din Fișa de aptitudini 117/16.02.2017 pentru ca salariața să poată ocupa funcția de Șef Serviciu Laborator.

4.2.19. Solicitarea insistentă a angajatorului ca salariața să se prezinte la dispensarul societății se datorează și prevederilor legislației în vigoare, căci conform art. 175, alin. (4) din Codul muncii coroborat cu art. 7, alin. 6) din Legea nr. 319/2006, măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să determine în nicio situație obligații financiare pentru salariați, în caz contrar angajatorii pot fi sancționați contravențional cu amenda de la 3.500 lei la 7.000 lei (conform cap. IX, art. 39, alin. (5) din Legea nr. 319/2006).

4.2.20. Ceea ce e important însă nu privește efectuarea investigațiilor gratuit sau contra cost, ci realizarea investigațiilor de către medici care trebuie să se raporteze la fișa factorilor de risc a locului de muncă pentru care se efectuează examinarea. Există o diferență importantă între un control psihologic obișnuit și un control psihologic raportat la anumiți factori de risc specifici unui anumit post. Prin urmare, nu orice control psihologic este suficient pentru a sta la baza emiterii unei fișe de aptitudini pentru ocuparea unui loc de muncă.

4.2.21. Pentru a nu se prezenta la cabinetul de medicina muncii din cadrul societății salariați obține reevaluare psihologică de la ... și o nouă fișă de aptitudini de la aceeași ...:

4.2.22. La emiterea acestor documente medicale nu au fost respectate prevederile HG nr. 355/2007 - evaluările s-au efectuat la alte cabinete decât la structura de medicina muncii agreată de angajator, în lipsa fiselor privind factorii de risc profesional și nu au avut la bază cererea societății - solicitare obligatorie (ca emitere și formă) conform HG 355/2007 și Anexei 2 la aceasta. Ca urmare, AMTPR solicită lămuriri medicilor de la ... apreciind că aceste documente nu întrunesc condițiile legale de emitere și a le da curs ar reprezenta chiar o încălcare a obligațiilor angajatorului din perspectiva HG 355/2007.

4.2.23. După multiple solicitări din partea societății petenta s-a prezentat la cabinetul care are activitate pe platforma AMTPR la data de 31.03.2017 și obține aviz psihologic (dr. Liliana Gușă) - nr. 678/31.03.2017 - emis pe baza examenului psihologic din data de 13.02.2017, coroborat cu avizele psihiatrice 611/21.02.2017 (psihiatru), 162/17.03.2017 (psihiatrie Iași) și adeverința 56/22.02.2017 de la medicul de familie,

4.2.24. Societatea emite o nouă invitație ca salariați să se prezinte la dispensarul societății la 04.04.2017 pentru reevaluare psihologică și psihiatrică, iar salariați dă curs într-un final acestei solicitări. Vizita la structura de medicina muncii se finalizează cu emiterea unei noi fișe de aptitudini, nr. 249/04.04.2017 - apt, conform avizelor medicale 611/21.02.2017 (psihiatru), 162/17.03.2017 (psihiatrie Iași), 678/31.03.2017; următorul control -18.07.2017. Această fișă a fost emisă exclusiv pe baza unor adeverințe medicale a căror emitere nu respectă prevederile HG 355/2007.

4.2.25. Raportat la succesiunea de documente medicale mai sus expusă, la dispozițiile DSP Neamț din adresa nr. 2546/16.03.2017 precum și raportat la refuzul salariați de a se supune reexaminărilor medicale la medicii din cadrul dispensarului societății, partea reclamată apreciază că până în prezent nu au fost respectate dispozițiile DSP pentru ocuparea tocului de muncă de Șef Servidu Laboratoare. Ca urmare, în opinia societății fișă de aptitudine nr. 249/04.04.2017, cu mențiunea „apt” emisă de medicul de medicina muncii exclusiv în baza adeverințelor medicale mai sus menționate nu are suport legal.

4.2.26. Totuși, societatea s-a conformat dispozițiilor legale și ale instanțelor și după obținerea noii fișe de aptitudini a dispus ca salariați să își exercite atribuțiile din biroul pe care îi ocupa și anterior. În același timp, însă, Societatea a emis o solicitare către DSP Neamț pentru a solicita clarificări cu privire la soluționarea contestației salariați față de fișă de aptitudini nr. 93/09.02.2017 și cu privire la împrejurarea dacă ultima fișă de aptitudini obținută - nr. 249/04.04.2017 - întrunește cerințele Adresei DSP Neamț nr. 2456/16.03.2017, în condițiile în care examinările medicale luate în considerare pentru emiterea noii fișe de aptitudini au avut loc anterior datei la care a fost emisă adresa DSP Neamț și nu fuseseră solicitate de medicul de medicina muncii, ci obținute la solicitarea petentei.

4.2.27. În paralel cu acest demers, la data de 19.04.2017 Societatea a solicitat lămuriri și de la structura de medicina muncii cu care are contract Central Clinic - privind emiterea fișei de aptitudini nr 249/04.04.2017.

4.2.28. Unele dintre faptele prezentate în cuprinsul petiției s-au petrecut la momente față de care termenul de 1 an era expirat la data sesizării CNDC (05.04.2017). Concret, este vorba despre așa numitele fapte referitoare la pretensele cereri ale societății de a consemna rezultate nereale în buletinele de laborator față de care petenta ar fi exprimat un refuz ce ar fi generat așa numitele atitudini prin care ar fi fost hărțuită - a se vedea în acest sens pag. 2 a petiției în care se indică faptul că din aprilie-mai 2015 s-ar fi produs aceste evenimente. Au fost depuse declarațiile mai multor martori care atestă faptul că nu au existat situații în care să i se solicite petentei sau altor persoane să modifice rezultatele din buletinele de analize. În ceea ce privește

opозиția petentei cu privire la aceste declarații, motivat de faptul ca acești martori sunt angajați ai societății, se arată că aceste situații de fapt nu pot fi probate decât prin declarații ale persoanelor care ar fi putut fi implicate în activitatea societății, deci salariați. Acești martori sunt fie superiorii, fie subordonații dnei ...sau persoane care ar fi putut interacționa cu petenta.

4.2.29. Petenta afirmă faptul că, în luna iunie 2015 i s-ar fi luat din atribuții activitatea de metrologie, petenta apreciind că acest aspect s-ar fi datorat participării la o petrecere a unei firme concurente, iar în luna aprilie 2016 i s-ar fi luat din atribuții, fără vreo explicație, activitatea de confecționare probe (pag. 2). Se arată faptul că partea reclamată are dreptul de a-și organiza activitatea și structura administrativă după cum găsește de cuviință, având în vedere prevederile art. 40 alin. (1) Codul muncii, exercitându-și această prerogativă în ceea ce privește activitățile de metrologie și confecționare (producere probe). De altfel, petenta nu a avut nicio obiecție față de aceste măsuri la momentul luării lor, apreciind, așa cum recunoaște și în petiție, că felul muncii sale nu a fost modificat. De altfel, chiar și dacă deciziile Societății privind organizarea celor două activități ar fi avut vreun efect de modificare implicită a vreunui element al contractului individual de muncă semnat cu petenta, acest efect s-a produs și a rămas definitiv prin necontestarea acestuia în termenul prevăzut de art. 211 din Legea 62/2011.

4.2.30. Nemulțumită de această situație, dar nedorind să amplifice conflictul, petenta ar fi trimis un e-mail Directorului Mentenanță (care are în subordine activitatea de confecționare probe), atrăgând atenția asupra faptului că se încearcă modificarea unor probe de laborator, iar răspunsul primit ar fi fost unul „usturător”, iar directorul general ar fi umilit-o public în ședința operativă care a urmat acestui episod, petenta pretinzând că i s-ar fi transmis că insistă prea mult să respecte procedurile.

4.2.31. Se arată faptul că petenta are în vedere două situații care nu sunt consecutive sub aspect temporal și că prezentarea situației de fapt realizată de aceasta este inexactă. Din e-mailul din data de 08.04.2016 nu rezultă că aceasta ar fi sesizat pretinse încercări de modificare a unor probe de laborator, ci doar că în opinia sa modalitatea în care erau confecționate probele nu respecta procedurile în vigoare. Pentru a lămuri Consiliul, precizează că, pentru a putea realiza produsele cerute de un client, conform cu specificațiile indicate de acesta, societatea analizează materia primă primită de la furnizor și conformitatea acesteia, producea produsul din care lua probe (țăia în concret bucăți de țeava pentru testare - ștuțuri) pe care le analizează, le păstrează pentru referință, expedie produsul iar clientul la rândul său prelevează probe ștuțuri pentru a analiza conformitatea produsului primit cu specificațiile sale.

4.2.32. La e-mailul comunicat de petentă, Directorul Mentenanță a formulat un răspuns ferm dar politic în care denunța maniera de a proceda a petentei în ceea ce privește acuzele aduse și furniza explicații cu privire la efectuarea activității de confecționare probe. Din conținutul acelui e-mail (atașat) rezultă că afirmațiile petentei în sensul că ar fi primit un răspuns usturător și umilitor sunt nefondate.

4.2.33. Se mai arată faptul că petenta nu a fost umilită public în nicio ședință operativă, fapt confirmat și de transcriptul înregistrărilor audio depuse de către petenta la dosar. De altfel, petenta nu este la prima afirmație de acest gen, făcută fără vreun suport probator. Din pag. 6 a petiției reiese că aceasta s-a plâns că ar fi fost umilită public într-o ședință operativă pentru că și-ar fi apărat drepturile, umilire pretins produsă prin citirea unor pasaje din cererea sa de chemare în judecată.

4.2.24. După comunicarea contestației salariații față de OS 175/13.02.2017 (care face obiectul dosarului nr. 890/103/2017, aflat în faza de fond, în care contestația salariații este cvasi-identică petiției depuse la Consiliu), raportat la conținutul acesteia - în care se alegă faptul că persoane din conducerea societății ar fi solicitat șefului serviciului laboratoare modificarea rezultatelor unor analize și alte aspecte îngrijorătoare - directorul general a adus în discuție aceste aspecte într-o ședință

operativă din data de 23.03.2017, la finalul acesteia, dând citire unor pasaje din cererea de chemare în judecată fără a preciza de unde sunt informațiile, cine este autorul, fără a se menționa vreodată numele petentei, strict cu scopul și cu solicitarea ca toate persoanele prezente în ședință să știe că astfel de practici de a se solicita și de a se modifica rezultatele unor analize nu sunt acceptate, iar dacă există, acestea trebuie denunțate și eradicate și că regulile și procedurile companiei - codul de conduită și politica privind drepturile oamenilor - trebuie respectate. Prin urmare, nu a existat nicio faptă care să poată fi apreciată ca fiind cu efecte umilitoare la adresa petentei.

4.2.35. Petenta pretinde că urmare a acestor discuții i-ar fi fost modificat felul muncii prin aceea că i s-ar fi dat dispoziție să urmărească pe linia de laminare calitatea stratului de lac pe țeava, deși salariată nu avea pregătirea necesară pentru astfel de activitate și ar fi trebuit să fie și prezentă în fabrică în scopul verificării 24 h/24 h; după discuții purtate cu conducerea societății pe această temă, petenta susține că o perioadă de timp lucrurile au reintrat în normal (pag. 3 a petiției);

4.2.36. Petenta trebuia să demonstreze afirmațiile sale și să depună ca probă acel e-mail la care face referire. Pentru reținerea corectă a situației de fapt, se arată că societatea a primit în luna aprilie 2016 mai multe sesizări cu privire la calitatea stratului de lac de pe țevi, iar aceste sesizări au fost discutate într-o ședință operativă. Din cauza amânărilor repetate de-a emite procedura de „*Evaluarea, reevaluarea și selecția furnizorilor de sisteme de protective anticorozive*” (atribuție care îi revenea potrivit pct. 1, 7,8 și 17 din fișa postului) s-au menținut problemele nerezolvate în acest segment. Ca urmare, procedura de evaluare menționată trebuia emisă de urgență. În contextul ședinței operative și a reclamațiilor clientului directorul general i-a cerut să verifice din 24 în 24 ore problemele din sectorul lăcuire pentru a se convinge că aceste solicitări sunt urgente.

4.2.37 Atribuțiile petentei de creare a acelei proceduri și de comunicare către celelalte departamente din societate care trebuiau să o aprobe și semneze, au fost exercitate de o altă salariată, care de altfel a și semnat această procedură în locul petentei (așa cum rezultă de pe pa... de titlu a acestuia). Din corespondența din data de 27.09.2016 rezultă că petenta ar fi redactat o procedură privind evaluarea, reevaluarea și selecția furnizorilor de sisteme de protective anticorozive pe care ar fi comunicat-o Biroului Asigurarea Calității, dar în luna iulie 2016, și se plânge în luna septembrie 2016 de faptul că aceasta nu ar fi fost acceptată. Procedura comunicată de petentă nu a fost acceptată de Biroul Asigurarea Calității deoarece aceasta fusese întocmită mult prea târziu, după ce loțiunea sa deja întocmise și comunicase și departamentele abilitate semnaseră o procedură în acest sens la sfârșitul lunii aprilie 2016.

4.2.38. În data de 7.02.2017 petenta susține că ar fi fost chemată la biroul resurse umane pentru a semna un act adițional de modificare a locului de muncă din Șef Serviciu Laboratoare în inginer metalurg la serviciul Control Tehnic al Calității, ceea ce ar fi refuzat; pe această temă ar fi purtat discuții cu directorul general al societății, care ar fi avut o atitudine cinică ar fi afirmat că actul adițional a cărui comunicare o solicita acum reclamanta nu există. Chiar în petiție, salariată recunoaște că i-a fost pus la dispoziție actul adițional prin care i se propunea modificarea funcției și că după analiza acestuia ar fi refuzat să îl semneze. Directorul general nu a afirmat că nu a existat vreodată un astfel de act - lucru imposibil din moment ce atât petenta cât și ITM l-au analizat (așa cum rezultă din răspunsul ITM la sesizarea petentei privind acest aspect, deșu atașat contestației ce face obiectul dosarului nr. 890/103/2017) - ci că acesta nu există în sens juridic, căci nu produce efecte, din moment ce nu a fost semnat de salariată.

4.2.39. Petenta susține că potrivit afirmațiilor conducerii societății la baza măsurilor dispuse față de petentă ar sta o explicație, în aprecierea petentei -

“aberantă”, respectiv o reclamație primită de societate în luna octombrie 2016, de la un client, privind aspecte pentru care laboratorul și implicit șeful serviciu ar fi fost vinovat. Se arată faptul că acțiunile Societății de propunere a modificării locului de muncă au fost inițiate la solicitarea salariatei și ulterior delegarea sa a fost rezultatul respectării dispozițiilor legale privind aptitudinea în muncă.

4.2.40. Societatea nu a inițiat o cercetare disciplinară a petentei și nu a luat măsuri împotriva acesteia, astfel că afirmația sa că prin actele contestate în prezentul dosar societatea ar fi dorit înlăturarea sa din societate este nereală. Societatea a livrat unui client internațional o cantitate mare de țevi în executarea unei comenzi de țevi a căror concentrație de sulf nu trebuia să depășească 0.003. Conform testelor efectuate de Serviciul Laboratoare și buletinelor de analiză semnate de petentă, specificațiile clientului au fost respectate. La recepția bunurilor clientul a prelevat probe și le-a analizat, iar rezultatele au fost mult diferite de cele obținute de societate, motiv pentru care a adresat o reclamație societății.

4.2.41. Salariata a luat la cunoștință de reclamația clientului privind neconformitatea cu specificațiile a țevilor livrate, deși buletinele de analiză semnate de petentă indicau conformitatea, în luna septembrie 2016. În data de 27.09.2016 a formulat un punct de vedere, iar în data de 30.09.2016 a transmis informații cu elementele măsurate în laborator, precizând care sunt valorile obținute la testarea țevilor înainte de expedierea către client.

4.2.42. În urma analizei diferențelor mari dintre rezultatele indicate de analiza Societății și rezultatele indicate de celelalte retestări (care sunt toate apropiate de a clientului nemulțumit) s-a constatat că starea spectrometrului societății, care nu a fost verificat și etalonat la intervalele necesare, este cauza rezultatelor eronate emise la testele efectuate de societate. Ca urmare, petenta a solicitat efectuarea service-ului la firma specializată și emiterea unei comenzi de etalonare pentru spectrometru.

4.2.43. Potrivit fișei postului, petenta era cea care trebuia să verifice starea aparatelor și să asigure efectuarea verificărilor și service-ului iar neîndeplinirea acestor atribuții este susceptibilă să creeze prejudicii societății. Totuși, societatea nu a avut în vedere modalitatea de îndeplinire a atribuțiilor petentei și reclamația clientului, ci împrăjurarea că potrivit documentelor medicale petenta nu era aptă să exercite atribuțiile funcției sale.

4.2.44. Cu privire la criteriul invocat, petenta susține că toate faptele invocate (care pretinde că ar constitui discriminare, hărțuire și victimizare) ar fi fost generate de convingerile sale profesionale care ar fi determinat-o să refuze solicitările societății de a consemna rezultate nereale în buletinele de laborator.

4.2.45. În concret, petenta nu indică în ce anume ar consta convingerile sale profesionale pretins a fi contrare celor ale angajatorului care ar fi generat disputa. Toate susținerile sale sunt generice, vagi, neputând a fi identificată convingerea invocată și față de care partea reclamată să poată dovedi inexistența unei încălcări a principiului egalității de tratament. Cu toate acestea, reclamata arată faptul că a depus declarații de martori, implicați în activitatea societății reclamate care susțin contrariul, respectiv ca nu au solicitat și nici nu au cunoștința ca cineva să fi solicitat petentei sau altor angajați să modifice rezultatele buletinelor de analiză.

4.2.46. Dat fiind faptul că între părți există raporturi de muncă pe care se grefează conflictul dedus judecății în fața CNCD și având în vedere conținutul petiției, Consiliul ar trebui să verifice dacă au existat/există deosebiri, excluderi, restricții pe bază de convingeri care să aibă ca scop sau efect modificarea raportului de muncă, stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, a locului de muncă. Cu alte cuvinte, Consiliul ar trebui să verifice dacă între actele și faptele pretins a fi fost puse în practică de societatea reclamată și tratamentul petentei la locul de muncă există un raport de cauzalitate. În alte hotărâri pronunțate Consiliul a reținut că „*Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate*”

în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă criteriul interzis (origine rasială sau etnică, dizabilitate, vârstă, sex, religie, convingeri, etc) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate". Același raționament este aplicabil și în situația în care se pretinde că ar fi existat acte de hărțuire.

4.2.47. Din probatoriul administrat și din succesiunea evenimentelor rezultă că în perioada supusă analizei (de maxim un an anterior datei de sesizare a Consiliului - 05.04.2017) nu au intervenit deosebiri, excluderi, restricții pe baza de convingeri care să aibă ca scop sau efect modificarea raportului de muncă, stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, a locului de muncă.

4.2.48. Astfel, în perioada 05.04.2016 - 05.04.2017 nu s-au produs modificări asupra raporturilor de muncă dintre părți. În concret, luarea din atribuții a activităților de metrologie și confecționare probe au avut loc anterior datei de 05.04.2016, motiv pentru care aceste modificări nu pot face obiectul analizei în cauză. Oricum, pentru a lămurii Consiliul, subscrisa a explicat cum au operat aceste modificări determinate de reorganizarea activității angajatorului și în lipsa oricărei legături cu persoana petentei. În plus, drepturile salariale ale petentei au rămas neschimbate, deși parte din atribuții au ieșit din sfera sa de activitate, ceea ce denotă că angajatorul nu a urmărit niciodată discriminarea sau hărțuirea salariale.

4.2.49. Modificările raporturilor de muncă survenite în perioada 05.04.2016 - 05.04.2017, respectiv ulterioare datei de 09.02.2017 (căci anterior nu au existat de nicio formă), nu au avut în vedere nicio convingere a petentei - nu au fost dispuse în contextul vreunei diferențe de opinii față de convingerile petentei, ci angajatorul a fost nevoit să pună în aplicare condiționările/restricțiile impuse de recomandările medicului de medicina muncii, în executarea obligațiilor impuse de HG nr. 355/2007, după cum a expus pe larg în prezentarea situației de fapt și în combaterea criticilor petentei.

4.2.50. Singurul act care ar fi fost apt să poată fi apreciat ca o modificare a raporturilor de muncă, respectiv OS nr. 175/13.02.2017 a fost revocat ca urmare a unei dispoziții a instanței de judecată care a ordonat nu revocarea, ci suspendarea și a arătat că angajatorul avea obligația de a modifica locul de muncă în considerarea stării medicale a salariale, chiar fără consimțământul acesteia. Însă nu sub forma delegării, ci sub forma unei măsuri de protecție socială, în temeiul art. 48 din Codul muncii.

4.2.51. Petenta susține că discriminarea ar consta în excluderea pe criterii de convingeri profesionale, numirea în postul său a unor persoane sub pregătirea sa profesională și limitarea dreptului la muncă în condiții egale cu colegii săi. Acuza petentei sunt nefondate deoarece angajatorul nu a încălcat principiul egalității de tratament în raport de colegii petentei. Astfel, măsurile luate cu privire la petentă au fost exclusiv bazate de documentele medicale emise de medicul de medicina muncii, nefiind alți salariați, colegi cu petenta care să se afle în aceeași situație și față de care angajatorul să fi reacționat în mod diferit.

4.2.52. Petenta susține că în ceea ce o privește, hărțuirea ar consta în crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. În combatere, arată că nu s-au relevat asemenea fapte care să fi condus la un asemenea mediu. Toate măsurile luate de angajator au fost dispuse exclusiv în considerarea stării de sănătate a petentei bazate pe documentele medicale prezentate de petenta și explicate acesteia cu referire la dispoziții legale sau la dispoziții ale unor instituții publice (DSP Neamț) în cadrul unor răspunsuri la sesizări înregistrate de aceasta la societate,

4.2.53. Oricum, toate aspectele invocate prin petiția cu care a fost investit CNCD nu sunt de natură discriminatorie, ori de hărțuire, petenta putându-se adresa organelor competente pe alte căi legale care reglementează din punct de vedere juridic astfel de fapte, respectiv instanțelor de judecată competente să soluționeze conflicte de dreptul muncii în baza legislației specifice de dreptul muncii, ceea ce petenta de altfel a și făcut (în dosar nr. 890/103/2017).

4.2.54. Petenta susține că ar fi fost supusă unei victimizări prin aceea că ar fi fost incriminată în fața colectivului, urmată de amenințarea că solicitările sale adresate instanței, vor fi trimise conducerii externe a societății (pag. 6 din petiție) cu referire probabil la ședința operativă din 23.03.2017.

4.2.55. În combatere, se arată că, în cadrul ședinței din data de 23.03.2017, Directorul societății a dat citire unor pasaje din cererea de chemare în judecata formulată de petentă împotriva societății, referindu-se numai la mențiunile privind solicitările conducerii societății de modificare a buletinelor de laborator, fără a indica numele petentei și precizând în mod expres ca problema sesizată prin documentul citat este una de importanță majoră în societate și că se impune ca oricine are cunoștințe de asemenea situații să reacționeze. Prin urmare, petenta nu a fost în vreun fel incriminată în fața colegilor, ci societatea a luat cererea de chemare în judecată ca pe o sesizare privind posibile practici neconforme, față de care a reacționat prompt.

4.2.56. În ceea ce privește mențiunea ca solicitările vor fi aduse la cunoștința conducerii externe a societății, acesta este un fapt firesc. Este normal ca directorul unei societăți să informeze conducerea până la cel mai înalt nivel cu privire la asemenea sesizări de o gravitate deosebită.

4.2.57. Faptele invocate nu pot fi calificate ca fiind o victimizare prin tratament advers în sensul art. 2 alin. (7) din OG nr. 137/2000 întrucât acestea se referă la reacții la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Ori, petenta a formulat o asemenea plângere abia la data de 05.04.2017, moment ulterior ședinței operative din 23.03.2017. Anterior, petenta formulase o contestație împotriva OS nr. 175/13.02.2017 și a unui act adițional la contractul individual de muncă în temeiul legislației de dreptul muncii fără a se plânge de încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

4.2.58. Prin urmare, solicită CNCD să constate că nu există vreo faptă de victimizare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare a petentei, în sensul trimiterii acesteia la medicul de medicina muncii, a modificării atribuțiilor de serviciu, schimbarea temporară a locului de muncă precum și victimizarea acesteia, petenta invocând drept criteriu opiniile profesionale.

5.2. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, 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, 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, republicată.

5.3. 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 recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice”.

5.4. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condiţiile pentru existenţa unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiţii: a) existenţa unui tratament diferenţiat a unor situaţii analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situaţii diferite, necomparabile; b) existenţa unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferenţiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluşi scop să nu fie adecvate şi necesare.

5.5. Reţinând în coroborare cu aceste aspecte definiţia discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările şi 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, restricţia sau preferinţa* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, şi trebuie să se refere la persoane aflate în *situaţii comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenţei lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menţionat anterior. Aşa cum reiese din motivaţia invocată anterior, pentru a ne găsi în situaţia unei fapte de discriminare trebuie să avem două situaţii comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferenţiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

5.6. În speţă, petenta arată faptul că este discriminată şi hărţuită la locul de muncă, fiind invocat criteriul convingerilor profesionale.

5.7. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conţine o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reţinerii şi a altor criterii nespecificate de lege, în săvârşirea unei fapte de discriminare. Condiţia criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenţei ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, şi care, în situaţia inexistenţei sau, după caz, a îndeplinirii condiţiei criteriului, nu ar determina săvârşirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferenţa de tratament este determinată hotărâtor de existenţa unui criteriu, ceea ce presupune o relaţie de cauzalitate între tratamentul diferit imputat şi criteriul invocat în situaţia persoanei care se considera discriminată.

5.8. În situaţia petentei, Colegiul director apreciază faptul că nu poate fi privit ca şi criteriu de discriminare, criteriul indicat de către petentă, acela al convingerilor profesionale. Practic criteriul convingerilor profesionale, criteriu invocat de se referă la o prezumată solicitare venită din partea reclamantei de a modifica buletinele de analiză. Luând act de susţinerile contradictorii ale părţilor, de probele depuse la dosar, Colegiul director reţine că întreg complexul de împrejurări invocate în cauză, de natură a pune în discuţie justificarea drepturilor subiective ale petentei, sunt corelative, în primul rând, exercitării raporturilor de serviciu, indisolubil legată de calitatea deţinută. Petenta arată în mod vag şi echivoc faptul că i s-ar fi cerut modificarea acelor analize (depunând două declaraţii de martor care nu vin să clarifice afirmaţiile petentei şi nici să le întărească atâta timp cât nu reiese că ar fi cunoscut în mod direct cele afirmate de către aceasta).

Pe de altă parte, reclamata aduce declarații ale conducerii societății și ale unor angajați care arată că nu s-a solicitat petentei modificarea acelor analize indicând totodată faptul că rezultatul diferit al analizelor s-ar fi datorat erorilor spectrometrului cu care au fost efectuate. Se mai arată faptul că verificarea și etalonarea acestuia reveneau petentei în calitate sa de șef al laboratorului. Petenta a luat la cunoștință despre reclamația clientului în luna septembrie iar la data de 27.09.2016 formulat un punct de vedere. Pentru toate aceste considerente Colegiul director apreciază faptul că opinia angajatului nu constituie un criteriu profesional.

Chiar și în aceste condiții nu s-ar putea reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și modul în care s-au desfășurat acțiunile ulterioare ale reclamatei, respectiv trimiterea petentei spre a fi examinată de un medic specialist de medicina muncii. Practic acest demers ar fi venit ca urmare a discuției purtate de către petentă cu directorul de la Resurse umane, petenta arătând faptul că este supusă unui mediu stresant. Astfel petenta a fost supusă unui examen medical la data de 09.02.2017 la serviciul de medicina muncii agreat de AMTPR fiind emisă fișa de aptitudine nr. 93/09.02.2017, cu următoarele mențiuni: „*apt condiționat - necesar evaluare psihologica și revenire la control medical pe 08.03.2017, recomandare schimbare loc de munca*”. Urmare recomandărilor respective i s-a propus petentei schimbarea locului de muncă până la următoarea reevaluare medicală. Petenta a contestat fișa de aptitudine la DSP Neamț, această autoritate apreciind faptul că petenta poate ocupa funcția de Șef laborator până la finalizarea investigațiilor medicale.

5.8. 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 unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.9. 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 criteriul invocat de către petentă (convingerile profesionale) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.10. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

5.11. 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 unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.12. 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 criteriul invocat de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Motivată și tehnoredactată T.B./R.B.

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.