



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 313

din data de 01.04.2020

Dosar nr.: 689/2019

Petiția nr.: 6088/05.10.2018

Petent: . .

Reclamați: S.C. ... S.A.

..

Obiect: tratament diferențiat privind acordarea de mărimi salariale și bonusuri, hărțuire la locul de muncă, victimizare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

..

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

1. S.C. ... S.A. .

2. ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că a fost supusă discriminării salariale și hărțuirii profesionale din cauza statutului său de mamă/femeie cu copii în întreținere și a manifestării unei diferențe de opinie față de managementul firmei privind promovările interne și modul de gestionare a activității HR, suferind inclusiv de victimizare la locul de muncă.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 6088/19.10.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 6464/19.10.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 06.11.2018. Prin citație s-a ridicat din oficiu excepția necompetenței a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru capătul de cerere privind solicitarea de a se dispune înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptelor de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

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

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 6850/06.11.2018 petenta a depus completări la sesizarea inițială, document care a fost comunicat părții reclamate în cadrul ședinței de audieri din data de 06.11.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 6851/06.11.2018 partea reclamată S.C. ... S.A. a depus un punct de vedere, document care a fost comunicat petentei în cadrul ședinței de audieri din data de 06.11.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6852/06.11.2018 partea reclamată . a depus un punct de vedere, document care este comunicat petentei în cadrul ședinței de audieri din data de 06.11.2018.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 7270/22.11.2018 partea reclamată S.C. ... S.A. depune un punct de vedere conținând inclusiv Nota de probe a reclamatei .., document care a fost comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 7289/23.11.2018.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 7465/06.12.2018 partea reclamată S.C. ... S.A. a depus Note de probe împreună cu anexe, document care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 79/09.01.2019.

13. Prin Rezoluția nr. 3 din data de 16.11.2018 titularul de dosar a dispus investigație la sediul părții reclamate în vederea strângerii de informații pentru soluționarea cauzei. La dosar a fost depus Raportul de investigație nr. 244/2019, cu anexe.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 7750/28.12.2018 petenta a depus concluzii scrise față de probatoriul administrat și de apărările formulate de partea reclamată până la data respectivă, precum și o serie de declarații de martor (..).

15. Prin adresa înregistrată sub nr. 474/01.02.2019 petenta a depus traducerea în limba română a înscrisurilor în limba engleză depuse ca material probatoriu.

16. Prin adresa înregistrată sub nr. 419/03.06.2019 au fost solicitate date statistice părții reclamate.

17. Partea reclamată a depus declarația de martor al angajatului ..., înregistrată sub nr. 3913/09.07.2019.

18. Prin adresa înregistrată sub nr. 3915/09.07.2019 partea reclamată a transmis datele statistice solicitate.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

19. Prin **sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 6088/05.10.2018** petenta susține faptul că este angajata S.C. ... S.A. începând cu luna martie 2017, pe funcția de Manager Resurse Umane, în anul 2018 fiind tratată diferențiat de către angajator față de colegii săi prin neacordarea de mărimi salariale și bonusuri, iar începând cu luna august 2018 fiind supusă unei hărțuiri profesionale și victimizări la locul de muncă și de către ..., având funcția de ...și șef ierarhic superior.

21. **Petenta susține că**, spre deosebire de ceilalți salariați ai angajatorului, **nu a beneficiat niciodată de mărimi salariale și nici nu a primit bonusuri de performanță**, angajatorul motivându-i această situație prin prisma poziției acesteia în companie care este una administrativă, de suport și nu direct productivă.

22. Petenta susține că ..., în calitate de șef ierarhic superior, **a săvârșit următoarele acte de hărțuire** asupra sa:

- a) **a intervenit în atribuțiile sale prin solicitarea de a nu mai angaja persoane cu copii**, susținând că salariatele din departamentul său lipsesc prea mult de la serviciu din cauza îmbolnăvirilor copiilor acestora, același lucru fiind sugerat și celorlați membrii din HR;
- b) **a denigrat-o în fața colegilor săi**, cerându-le să nu mai comunice cu aceasta și sugerând unui subordonat că petenta a fost introdusă într-un program de îmbunătățire a performanței;
- c) **i-a realizat evaluarea performanței sale indicând rezultate slabe**, în lipsa unor obiective de performanță sau criterii de evaluare stabilite anterior la nivelul părții reclamate **și i-a impus un plan de îmbunătățire a performanței** (PIP) cu o durată de 30 de zile care s-a suprapus peste perioada de concediu de odihnă al petentei și care conținea obiective nerealiste; în data de 28.08.2018 petenta a fost chemată pentru o discuție asupra PIP, însă partea reclamată a refuzat să-i ofere informații cu privire la politicile interne și procedurile în baza cărora a fost realizată evaluarea performanței sale.

23. Cu privire la acuzația menționată la punctul c), petenta susține că evaluarea performanțelor sale a intervenit pe fondul unor probleme organizaționale pre-existente care au creat dificultăți petentei în a-și desfășura în bune condiții atribuțiile din fișa postului (*echipa de HR subdimensionată, presiune pe componenta recrutare în condițiile unei fluctuații mari de personal din cauza unei grile de salarizare nealiniate la piață, a lipsei managementului local, a obiectivelor și a strategiilor de dezvoltare*); în concluzie, petenta susține că rezultatul evaluării performanței sale nu reflectă realitatea și că PIP a fost realizat cu rea credință, numărul obiectivelor de performanță neputând fi atins de către o singură persoană într-un termen de 30 de zile, având în vedere și faptul că realizarea acestora depindea și de factori externi.

24. În final petenta susține că **criteriile** care au stat la baza tratamentului discriminatoriu au fost legate de **statutul său de mamă** (salariatele cu copii fiind marginalizate în companie) **și de diferența de opinii privind promovările interne și modul de gestionare a activității HR**.

25. Petenta a anexat sesizării sale înscrisuri și două declarații de martor, a salariatei ... și a salariatei ...

26. Prin **adresa înregistrată sub nr. 6850/06.11.2018 petenta a depus completări** la sesizarea inițială.

27. Petenta susține că actele de discriminare săvârșite asupra sa de către partea reclamată s-au intensificat în urma luării la cunoștință de plângerea transmisă către CNCD și, ca urmare, consideră că a fost supusă unei **victimizări**, după cum urmează:

- a) notificarea prin care a adus la cunoștința managementului superior din SUA tratamentul discriminatoriu la care este supusă a fost redirecționată către șeful său ierarhic superior, ... (persoană acuzată de discriminare); de asemenea, petenta susține că **partea reclamată nu a demarat nicio anchetă internă** pentru cercetarea faptelor de discriminare sesizate și nici nu a emis un răspuns la notificarea pe care a înaintat-o.

- b) în luna octombrie 2018 a fost contactată de către reprezentanții managementului superior din SUA pentru a **i se solicita să accepte încetarea contractului individual de muncă** pentru suma de trei salarii lunare.
- c) la revenirea din concediu medical și-a găsit **ocupat biroul** de către unul din subalternii săi, iar **atribuția sa de management a fost preluată faptic de șeful său ierarhic superior**, ..., dumneai **fiindu-i trasate sarcini noi fără legătură cu fișa postului** (*legate de demararea unui proces de revizuire a contractelor de muncă încheiate cu toți salariații și efectuarea oricăror operațiuni care să asigure intrarea în legalitate în raport cu legislația muncii*).
- d) în data de 23.10.2018 **unul dintre colegi i-a spus că nu poate sta prea mult în preajma sa** pentru că știe că „vrea crema să o înlăture”.

28. Petenta a anexat completării sale înscrisuri și o înregistrare audio.

29. Prin **adresa înregistrată sub nr. 7750/28.12.2018 petenta a depus concluzii față de probatoriul administrat și apărările formulate de partea reclamată până la data respectivă.**

30. **Cu privire la excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în soluționarea petiției**, învocată de către partea reclamată, petenta solicită respingerea acesteia întrucât a considera că dezlegarea petiției în cauză nu este de competența CNCD pentru că antamează probleme de dreptul muncii date de lege strict în competența instanțelor de judecată ar înseamna a goli de conținut legea care reglementează hărțuirea și discriminarea săvârșite în contextul existenței unui raport de muncă, o astfel de interpretare fiind absurdă și inadmisibilă în accepțiunea petentei.

31. **Cu privire la criteriul invocat**, petenta reiterează atât cele indicate în petiție și în completarea depusă, cât și în cadrul ședinței de audieri, deoarece consideră că motivul care sta la baza acțiunilor de discriminare și hărțuire este legat de împrejurarea că aceasta este o salariată de gen feminin având calitatea de mamă a doi copii, tratamentele reclamate fiind aplicate prin diferențiere față de salariații care nu au această calitate.

32. **Cu privire la lipsa unei reacții cu privire la plângerea internă**, petenta reiterează faptul că după 4 luni de la data notificării în mod formal cu privire la existența unei situații de discriminare și de hărțuire, ... a rămas în pasivitate, neluând nicio măsură internă în sensul cercetării situației și sancționării persoanelor responsabile; de asemenea, petenta arată că după o lună de la revenirea sa din concediul medical, partea reclamată nu a demarat o anchetă internă pentru soluționarea sesizării privind actele de hărțuire. În acest sens, petenta susține că lipsa de reacție a ... reprezintă un act distinct de hărțuire și, în ultimă instanță, de victimizare.

33. **În privința înregistrării depuse în probațiune**, petenta susține că aceasta a fost realizată cu respectarea legislației în vigoare, cuprinzând și vocea petentei (*având dreptul de a înregistra conversațiile în care aceasta este unul dintre participanți*), astfel că petenta solicită administrarea probei pentru a dovedi că în cadrul discuției (în niciun caz de natură privată), purtată în derularea unor raporturi de muncă și mai ales în contextul existenței unui potențial conflict de muncă, propunerea opțiunii încetării CIM prin acord a fost înaintată de reprezentanții părții reclamate, petenta dând curs respectivei solicitări de a indica o sumă în schimbul căreia ar fi de acord să înceteze amiabil relația de muncă din cauza presiunii imense la care era supusă de către angajator.

34. În ceea ce privește alocarea spațiului de lucru la reîntoarcerea din concediu medical, petenta reiterează faptul că acesta ar fi trebuit să rămână liber pe toată durata absenței sale sau, în cel mai rău caz, eliberat de îndată ce aceasta a revenit la lucru, comportamentul companiei de a o înghesui și pe petenta la biroul unde mai fusese adusă încă o salariată nu este justificat (*în condițiile în care nu a existat o practică de utilizare a altor spații de lucru din cadrul sediului ... pentru departamentul administrativ, precum pretinde angajatorul*) și este o dovadă indubitabilă a victimizării petentei ca urmare a formulării unei plângeri interne și a unei petiții în fața CNCD.

35. În ceea ce privește modificarea fișei postului, petenta susține că desfașoară activitățile aferente funcției de HR Manager potrivit unicei fișe de post semnată la angajare și că, deși au existat o serie de discuții pe marginea modificării atribuțiilor printr-o eventuală preluare a unor funcții de la o fostă salariată Iulia Ivanov, discuțiile nu au fost concretizate niciodată prin semnarea unei noi fișe de post de către petentă prin care să fie alocate noi atribuții de tipul celor invocate de partea reclamată; în acest sens, petenta susține că orice discuție cu privire la pretinsul refuz de a duce la îndeplinire sarcini care nu se circumscriu unicei fișe de post semnată este în afara legii.

36. În ceea ce privește procedura de evaluare, petenta susține că la nivelul companiei nu există nicio procedură scrisă cu privire la modul în care se desfașoară evaluarea performanței salariaților, fiind utilizate reguli stabilite pe cale cutumiară, fără niciun instrument care să consemneze întregul proces de evaluare; în acest sens, petenta reiterează faptul că nu i-au fost stabilite niciodată obiective de performanță, iar pretinsa evaluare a rezultatelor muncii sale din primul semestru al anului 2018 a fost făcută fără a exista dovezi cu privire la feedback-ul transmis de diverșii salariați implicați în așa-zisa evaluare și fără a exista o măsurare a rezultatelor activității și comparare a acestora cu pretinsele obiective de performanță, partea reclamată nereușind să dovedească aplicarea pretinsei proceduri de evaluare față de toți salariații în condiții de egalitate de tratament.

37. În ceea ce privește aplicarea PIP-ului, petenta susține că aplicarea s-a făcut fără ca o astfel de măsură să fie prevăzută în vreo politică internă a companiei și fără ca la baza obiectivelor trasate prin respectivul PIP să existe fundamente solide de ordin tehnic, demersurile părții reclamate în acest sens reprezentând acțiuni de hărțuire și nu măsuri de remediere a pretinselor deficiențe de performanță ale acesteia; în acest sens, petenta arată că angajatorul susține în punctul său de vedere că planul de îmbunătățire a performanței a intervenit ca urmare a constatării unei involuții în rezultatele profesionale ale acesteia (o pretinsă neperformanță), iar în completarea punctului de vedere se face referire la o pretinsă neglijență a petentei în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, aceasta din urma situație fiind, pe baza textelor legale, calificată ca potențială abatere disciplinară. În final petenta susține că partea reclamată a stabilit prin intermediul PIP o serie de obiective imposibil de realizat în decurs de două săptămâni chiar și de o echipă extinsă de recrutare și chiar în condiții de piață optimă (*în condițiile în care petenta nu este singurul salariat cu responsabilități în recrutare, ci există o serie de alți salariați, aflați în subordinea acesteia, care sunt în egală măsură responsabili de recrutarea personalului, care nu au avut parte de același tratament în privința evaluării performanțelor de recrutare, care nu au primit rezultate negative în urma procedurii empirice de evaluare a performanței și care nu au fost incluși în planuri de îmbunătățire a performanței*).

38. În ceea ce privește măririle de salariu și acordarea de bonusuri, petenta susține că partea reclamată nu a furnizat nicio informație cu privire la modul de alocare a

măririlor salariale și a bonusurilor de performanță în cadrul companiei prin raportare la criteriul de discriminare invocat și anume împrejurarea de a fi salariat femeie și părinte, având copii în îngrijire; astfel, partea reclamată nu indică care sunt salariații care au copii și modul în care a aplicat procesul de evaluare, bonusare și creștere salarială prin raportare la restul salariaților din cadrul companiei.

39. În continuare, petenta reiterează faptul că, dintr-un număr mediu de 152 salariați, doar aceasta și încă doi salariați sunt singurii cărora nu li s-au mărit salariile timp de un an și jumătate de la angajare, fără a exista o explicație susținută de politicile interne relevante, iar o verificare a evidențelor măririlor de salarii demonstrează faptul că salariatele femei cu copii din echipa părții reclamate au primit măritări de salarii extrem de mici prin comparație cu alți salariați ai companiei care nu au copii sau care sunt de gen masculin; mai mult decât atât, petenta susține că nivelul mediu în piață pentru o poziție de HR Manager este de 295.710 lei brut/an față de valoarea de 194.323 lei brut/an raportată de ... pentru anul 2018 și pe care o folosește drept reper pentru salariul petentei, prin urmare nu sunt veridice afirmațiile în sensul în care petenta avea un salariu, ab initio, exorbitant și mult peste media pieței, astfel încât nu s-ar mai justifica o nouă creștere salarială.

Susținerile părții reclamate (1) S.C. ... S.A.

40. Prin **punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 6851/06.11.2018** S.C. ... S.A. a invocat excepția de necompetență materială a C.N.C.D. pentru capătul de cerere privind solicitarea de a se dispune înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptelor de discriminare și excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în soluționarea petiției, competența revenind instanțelor de judecată pentru conflicte de muncă.

41. Partea reclamată susține că firma este înființată în anul 2010, că activează în domeniul IT și că are un număr de 152 de salariați.

42. Pe fond, partea reclamată susține că începând cu luna noiembrie 2017 **petenta a înregistrat deficiențe în îndeplinirea sarcinilor de serviciu** (întârzieri în recrutări, nerespectarea politicii de confidențialitate a angajatorului, incapacitatea de transmitere a unui feed-back proactiv subalternilor).

43. În continuare, partea reclamată susține că în luna iulie a anului 2018 compania și-a modificat structura de conducere locală prin crearea a 4 poziții de management, subordonate poziției de administrator, corespunzătoare a 4 linii majore de business, iar ca urmare a acestei modificări petenta a devenit subordonată părții reclamate În acest sens partea reclamată arată că **petenta nu a dorit să colaboreze cu noul șef ierarhic pentru implementarea procedurii de îmbunătățire profesională**, după ce i-au fost aduse la cunoștință nemulțumirile angajatorului cu privire la îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

44. Cu privire la presupusele fapte de discriminare legate de **lipsa măririi salariale a petentei în comparație cu ceilalți colegi ai săi**, partea reclamată susține următoarele:

- în contractul individual de muncă al petentei nu există prevederi cu privire la obligativitatea de a-i acorda o mărire salarială cu o anumită regularitate, în consecință nu există niciun drept corelativ al petentei cu privire la primirea unei măritări salariale;

- conform politicii de majorare a salariului din cadrul companiei, majorarea salarială este acordată pe bază de meritocrație și nu doar ca efect al trecerii timpului;
- deciziile societății de a acorda majorări de salariu au la bază, conform politicii companiei, factori economici, inclusiv nivelul general al economiei, nivelul de cerere pe piață pentru anumite abilități, contractele cu clienții și performanța salariatului;
- salariul brut de încadrare al petentei depășește nivelul estimat maxim al salariului oferit în România pentru o poziție similară, inclusiv în anul 2018, salariul acesteia depășind cu peste 30% față de maximum estimat de către însăși petenta pe piața din România pentru directorii de resurse umane;
- în calitate de Manager de HR, petenta are acces la informații privind numărul salariaților care au primit mărire salarială în ultima perioadă, chiar aceasta întocmind centralizatorul cu mărimi salariale; ca urmare, petenta cunoaște faptul că din 152 de salariați ai companiei, numai un număr de 31 de salariați din 40 eligibili au primit o majorare salarială în luna februarie 2018 și un număr de 54 salariați din 60 eligibili au primit mărire salarială în luna iulie 2018;
- ciclurile de majorare salarială II și III au avut la bază majorări salariale pe criterii de performanță ale salariaților sau ca urmare a promovării acestora, ciclul I având legătură cu decizia companiei de a nu diminua valoarea netă a veniturilor salariaților ca urmare a mutării în sarcina salariaților a obligațiilor cu contribuțiile de sănătate și sociale;
- doar 3 din cei 5 membrii ai echipei manageriale locale (două femei și un barbat) au primit un bonus în urma evaluării efectuate în luna februarie 2018, echipa managerială din România fiind evaluată direct de asociat prin reprezentanții săi, iar rezultatele acestor evaluări fiind comunicate fiecărui membru;
- nu este adevărat că petenta ar fi fost exclusă de la bonusare pe considerentul că funcția ocupată de aceasta „este una administrativă, de suport, iar nu una direct productivă”, existând manageri în așa-zise funcții direct productive care nu au primit bonus pentru activitatea desfășurată în anul 2017 (*ex. managerul echipei de Management de Proiect - Project Management*), dar existând salariați din cadrul departamentului de HR care, deși ocupă o funcție care nu ar fi direct productivă în logica petentei, au obținut bonus în urma sesiunilor de evaluare din luna februarie 2018;

45. Cu privire la acuzația privind faptul că ... nu ar avea un sistem obiectiv și transparent de avansare și de primire a măririlor, partea reclamată susține că, dimpotrivă, acestea se fac pe bază de merite și cu respectarea egalității de șanse; astfel, pentru promovări se folosește metoda 9 Box, identificându-se dacă angajatul este pregătit să își ia responsabilități mai mari decât cele din rolul curent le presupune; de asemenea, se face o analiză pentru a se stabili dacă individul demonstrează atributele necesare (*ex. trăiește și promovează valorile etice și morale ale companiei; este motivat din punct de vedere profesional; este capabil și pregătit pentru un rol semnificativ de conducere; etc.*).

46. În ceea ce privește evaluarea performanței petentei, partea reclamată susține că a fost efectuată în urma interacțiunii directe și nemijlocite cu managementul grupului din care ... face parte, întreaga echipă de management local fiind evaluată pe baza acelorași indicatori; în acest sens, partea reclamată susține că nu s-au purtat discuții cu membrii echipei de HR în vederea obținerii unui feed-back al performanței petentei

deoarece la momentul evaluării (*luna august 2018*) doi membri ai HR deja părăsiseră compania, iar cel de-al treilea și singurul ramas la acel moment se afla în perioada de probă.

47. **Cu privire la faptul că opiniile petentei nu ar fi ascultate** și că nicio acțiune propusă de aceasta nu este susținută de companie, partea reclamată susține că afirmațiile nu sunt adevărate și că orice inițiativă a departamentului de resurse umane a fost acceptată în măsura în care s-a încadrat în planul general de business al companiei, incluziunea în procesul decizional însemnând că managementul își expune părerea și în final administrația sau acționariatul companiei iau deciziile cu privire la liniile urmate de activitatea unei societăți.

48. **Cu privire la acuzația că un alt manager ... i-ar fi solicitat petentei în mod expres sa nu angajeze „persoane cu copii” sau „persoane din Ubisoft,** partea reclamată susține că aceste aspecte nu au reprezentat niciodată criterii sau elemente în procedura de recrutare, iar ... nu a avut niciodată o politică de neangajare a persoanelor cu copii, aceasta fiind contrară valorilor promovate de companie, astfel cum rezultă inclusiv din Regulamentul Intern al ...; în acest sens nu a existat nicio reclamație împotriva companiei și nici un salariat sau potențial salariat „cu copii” nu s-a plâns vreodată de faptul că ar fi fost dezavantajat în vreun fel pe acest criteriu.

49. În continuare partea reclamată susține că, deși ... nu are o statistică oficială cu numărul total de părinți pe care îi are în acest moment ca salariați, totuși **din statisticile informale reiese că cel puțin 36 de salariați au copii.**

50. Partea reclamată susține că deși majorarea salarială a două persoane din cadrul **echipei de ...** condusă de către ...a fost, în valoarea procentuală, mai mică decât majorarea salarială a celor doi membrii de sex masculin ai echipei, totuși **veniturile salariale ale celor două salariați au fost și sunt mai mari decât a celor doi salariați.**

51. Partea reclamată susține că în perioada 2017 - 2018 **au fost angajați** în cadrul companiei **7 foști salariați Ubisoft,** aspect ce dovedește faptul că nu se exclude de la angajare această categorie de potențiali salariați.

52. **În ceea ce privește e-mailul fostei salariate ...din data de 17 septembrie 2018, depus** de petentă **ca probă** în susținerea afirmațiilor sale privind „interdicțiile de recrutare”, partea reclamată susține că a fost transmis „pro-causa”, la 2 luni distanță de la momentul plecării sale din ..., cu scopul clar de a susține poziția petentei în conflictul dintre aceasta și companie, în perioada în care petenta strângea „probe”, conținutul său fiind denigrator pentru companie.

53. **În ceea ce privește susținerile legate de denigrarea petentei în fața mai multor colegi de către managerul**, partea reclamată susține că petenta nu aduce nicio probă în susținerea afirmațiilor sale (*de ex. data la care aceste pretinse fapte s-ar fi produs, persoanele cărora li s-ar fi interzis să vorbească cu petenta sau cărora li s-ar fi indicat că aceasta ar avea probleme de performanță*), exercitarea dreptului la apărare al companiei devenind imposibilă.

54. **În ceea ce privește incidentul petrecut în data de 29 august 2018,** la 2 zile după ce petenta a fost înștiințată ca urmează sa preia legătura între departamentul de HR și managementul grupului din care ... face parte, partea reclamată susține că, potrivit emailului transmis de, petentei i s-a solicitat ca până la sfârșitul zilei de lucru să

prezintă un raport cu activitățile în lucru și nevoile de supervizare ale echipei sale pentru ca activitatea departamentului de resurse umane să nu aibă de suferit pe perioada concediului al petentei.

55. Prin **adresa înregistrată sub nr. 7272/22.11.2018** partea reclamată a depus un punct de vedere cu privire la completările aduse de către petentă la sesizarea inițială.

56. Partea reclamată susține că ... este o companie de IT care activează pe piața din România din anul 2010, oferind soluții de e-commerce (platforme de comerț electronic – magazine on line); începând cu anul 2015 compania a devenit parte a grupului MRM/McCann, având management executiv străin (localizat în S.U.A.), care comunică cu echipa de conducere locală prin conferințe telefonice la care participă și HR Managerul (petenta).

57. În contextul descris la punctul anterior, partea reclamată susține că participarea petentei în cadrul întâlnirilor cu managementul executiv era insuficient de activă și de constructivă, în cele mai multe cazuri aceasta neavând o atitudine proactivă, de identificare de soluții și propunere de alternative concrete în situațiile în care i se solicita ajutorul, în special în cazul recrutării de personal de specialitate, lăsând totul la latitudinea managerului, deși rolul de recrutare este deosebit de important pentru companie (*având în vedere faptul că numărul absolvenților de IT este insuficient, piața de IT este în creștere, forța de muncă este comună unui număr mare de companii, mediul de recrutare este restrâns, migrația forței de muncă este mare*); așadar, **petenta nu se ridică la așteptările companiei cu privire la capacitatea managerului HR de a institui programe de recrutare permanente și eficiente și de a conduce eficient un departament care să asigure funcționarea eficientă a acestei linii administrative indispensabile activității societății.**

58. **Cu privire la nedemararea unei anchete interne** pentru cercetarea faptelor de hărțuire sesizate, partea reclamată susține că **a decis să amâne efectuarea investigației interne ulterior însănătoșirii petentei și a revenirii sale definitive din concediu medical** (aceasta având 6 concedii medicale în perioada septembrie-octombrie 2018), nu din nepăsare, ci din dorința ca această procedură să nu interfereze cu procesul de însănătoșire al petentei precum și pentru a nu se interpreta că investigația se desfășoară în mod deliberat în lipsa petentei de la birou în vederea instituirii unei lipse de transparență din partea companiei.

59. În ceea ce privește susținerea petentei că aceasta ar fi fost **evaluată în lipsa unor obiective stabilite formal** (pe hârtie), partea reclamată susține că evaluarea acesteia s-a realizat având în vedere obiectivele discutate și agreeate cu petenta în timpul conferințelor telefonice cu managementul executiv din Statele Unite, cât și în timpul întâlnirilor pe care le-a avut în luna februarie 2018 cu fiecare din membrii echipei locale de management, procedura de evaluare fiind aplicată, în mod identic, pentru toți membrii echipei locale de management; de asemenea, partea reclamată susține că în urma rezultatelor obținute de petentă la evaluarea anuală, precum și pe parcursul anului 2018 până în luna august, managementul executiv din SUA a decis că este necesar ca aceasta să urmeze un plan de îmbunătățire a performanței (PIP).

60. **Cu privire la programul de îmbunătățire a performanței** al petentei din luna august 2018, partea reclamată susține că implementarea acestuia a fost suspendat până

la data de 01.01.2019, fiindu-i comunicat acest aspect petentei printr-un email transmis de către .., având în vedere situația tensionată cu ..., căreia i-ar fi revenit în mod obișnuit obligația transmiterii respectivului e-mail.

61. **Cu privire la discuțiile din perioada 8-12 octombrie 2018** purtate între ... și, pe de o parte și petentă, pe de altă parte, partea reclamată susține că discuțiile s-au purtat în termeni cordiali; **prima discuție a fost inițiată de reprezentanții angajatorului** cu scopul de a înțelege nemulțumirile punctuale ale petentei, precum și ca urmare a faptului că aceasta evita să își îndeplinească orice sarcină repartizată de ... și de ...; este adevărat că **reprezentanții angajatorului au propus petentei opțiunea separării pe cale amiabilă de companie**, caz în care compania urma să-i acorde un ajutor financiar până la găsirea unui alt loc de muncă, însă respectiva propunere a intervenit în contextul în care petenta a lăsat să se înțeleagă că nu își va retrage acuzațiile de „discriminare” indiferent de măsurile pe care compania le-ar întreprinde față de petentă; discuția din data de 11.10.2018 a avut loc la inițiativa petentei, care s-a comportat ca un negociator versat și nicidecum ca un salariat intimidat de angajatorul său, încercând să forțeze compania să-i ofere 18 salarii compensatorii cu amenințarea că va înainta plângerile de discriminare la grupul de societăți din care face parte

62. **Cu privire la acuzația legată de restricționarea accesului petentei**, după revenirea din concediu medical, **la biroul** în care își desfășura activitatea, partea reclamată susține că în cadrul ... toți salariații lucrează în open-space, neexistând încăperi separate, astfel că nu ar fi posibil ca petentei să i se îngreșească accesul la „biroul său” (... *neavând o politică de birouri închise, salariații se grupează pe proiecte, dotările fiecărui angajat, mai exact laptop, rollbox și scaun cu roți, asigurând o mobilitate ușoară*); în acest sens partea reclamată susține că în locul unde lucra petenta în mod obișnuit se așezase temporar o colegă nou-angajată în echipa de HR, lucrurile petentei nefiind niciodată mutate de la locul lor; susținerea petentei ca ar fi fost “constrânsă” să stea pe canapeaua din holul unde se primesc candidații la interviu nu este adevărată, aceasta așezându-se în acel spațiu pentru ca așa a dorit și nu din lipsa opțiunilor privind birourile; mai mult decât atât, în perioada respectivă se renovau spațiile de lucru, astfel că toți salariații și-a schimbat biroul, inclusiv echipa de HR, aceștia asigurându-i-se o zonă cu 5 birouri (4HR și 1 Office admin).

63. În continuare partea reclamată susține că nu a rămas la etajul 12 pentru a o “teroriza” pe petentă, ci pentru că 3 dintre echipele pe care aceasta le conducea au rămas la acest etaj (respectiv 30 de persoane).

64. **Cu privire la acuzația legată de atribuirea unor sarcini de serviciu care nu intrau în atribuțiile petentei**, partea reclamată susține că din fișa de post întocmită de însăși petentă rezultă contrariul, respectiva fișă fiind actualizată ca urmare a redistribuirii atribuțiilor de HR între petentă și o altă angajată, conform înțelegerii inițiale a părților potrivit căreia petenta urma să preia în totalitate atribuțiile de HR după ce se obișnuia cu activitatea din cadrul companiei.

65. **Cu privire la acuzația legată de „golirea de conținut” a funcției petentei**, partea reclamată susține că acest lucru nu este adevărat întrucât, pe de o parte, petenta avea de îndeplinit atribuții ce derivau din fișa postului său, iar pe de altă parte, nu a fost exclusă din discuțiile care vizau activitatea de HR de la nici o ședință organizată de

managerul cu echipa de HR având ca obiect distribuirea activităților de HR și administrative echipei de HR, prioritizarea activităților, discutarea problemelor întâmpinate, discutarea soluțiilor (*încă de la prima ședință a rugat-o pe petentă să conducă discuțiile, precizându-i că rolul său este doar acela de a asigura transparența activităților echipei de HR către management și de a ajuta echipa de HR la prioritizarea activităților sale în funcție și de nevoile de business ale societății, însă petenta a refuzat*).

66. **Cu privire la criteriul pe baza căruia petenta ar fi discriminată și/sau hărțuită**, partea reclamată a reiterat faptul că în cadrul audierii din data de 06.11.2018 reprezentanta petentei a susținut că - parte din managementul Societății - este invidioasă pentru că petenta are în același timp și familie și carieră, acesta fiind motivul invocat ca stând la baza presupuselor fapte de discriminare, arătând în același timp că ura și invidia nu constituie criterii de discriminare în accepțiunea O.G. nr. 137/2000, republicată.

Susținerile părții reclamate (2)

67. Prin **punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 6852/06.11.2018 a invocat excepția de necompetență materială a C.N.C.D. pentru capătul de cerere privind solicitarea de a se dispune înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptelor de discriminare și excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în soluționarea petiției**, competența revenind instanțelor de judecată pentru conflicte de muncă.

68. Partea reclamată susține că **preluarea coordonării directorului de resurse umane** și a departamentului condus de aceasta a avut loc în luna august 2018, extinderea ariei de responsabilități fiind decisă de reprezentanții managementului grupului din care ... face parte; de asemenea, partea reclamată susține că începând cu data de 03.10.2018 a primit împuternicire din partea administratorului ... pentru a semna orice documente de resurse umane asumate și implementate de către compania față de terți.

69. Partea reclamată susține că, în urma preluării coordonării departamentului de resurse umane și a email-ului primit de la managementul grupului cu privire la planul de îmbunătățire a performanței propus pentru managerul de resurse umane, a convocat-o pe petentă la două întâlniri, în data de 27.08.2018 și în data de 28.08.2018, pentru a stabili împreună un plan de realizare a obiectivelor planului, lucru care nu s-a putut realiza din cauza reacțiilor nepotrivite și virulente ale petentei.

70. Partea reclamată susține că petenta a declanșat un conflict cu dumeaiei după ce a devenit evident că va fi numită superiorul său; astfel, deși petenta a întreținut o relație colegială până în data de 27.08.2018, **după această dată a dat la iveală o aversiune personală față de dumeaiei ca șef ierarhic superior**, transformând orice conversație într-un exercițiu de spectacol în fața colegilor de birou.

71. **Cu privire la tratamentul diferențiat invocat de petentă față de restul salariaților societății referitor la măririle salariale**, partea reclamată susține că este în sarcina angajatorului să dea explicații pe această temă, însă arată că cele două cicluri de majorări salariale din anul 2018 (*februarie 2018 și august 2018*) au avut la bază criterii de performanță ale salariaților sau promovări, numai o parte din salariați beneficiind de astfel

de măriti (31 de salariați din 40 eligibili în luna februarie 2018 și 54 salariați din 60 eligibili în luna iulie 2018); mai mult decât atât, partea reclamată susține că **la momentul măririlor salariale supravegherea departamentului de resurse umane nu era responsabilitatea sa**, motiv pentru care nu cunoaște cine a primit majorări salariale sau bonusuri.

72. De asemenea, partea reclamată susține că **acuzăția** potrivit căreia i-ar fi solicitat petentei în mod expres **să nu angajeze „persoane cu copii” sau „persoane din Ubisoft”** este nefondată, ca dovadă că niciun salariat sau potențial salariat nu s-a plâns de faptul că ar fi fost dezavantajat în vreun fel pe aceste criterii; ca dovadă în acest sens stă faptul că echipa de management care îi raportează ca șef al departamentului de Quality Assurance și al departamentului de Marketing Automation este compusă din 2 persoane de sex masculin și 3 de sex feminin, din care majoritatea sunt părinți; de asemenea, în cadrul departamentului condus de dumneaei există 4 foști angajați Ubisoft, care nu s-au plâns niciodată de comportamentul său față de aceștia; de asemenea, partea reclamată susține că nu a interzis angajarea persoanelor care provin din compania Ubisoft, ci doar a solicitat diversificarea surselor de recrutare având în vedere faptul că s-a constatat în trecut că salariații proveniți de la anumite societăți, prieteni între ei, au părăsit ... în grup.

73. Partea reclamată **contestă declarația dată de salariata ..** și depusă de petentă la dosarul cauzei, susținând că afirmațiile acesteia în ceea ce o privește nu sunt adevărate.

74. **Cu privire la acuzația potrivit căreia ar fi denigrat petenta în fața mai multor colegi**, partea reclamată susține că nu sunt aduse probe în susținerea pretinselor acte de denigrare invocate; de asemenea, partea reclamată susține că nu promovează excluderea socială a salariaților, aceștia fiind încurajați să interacționeze unii cu ceilalți.

75. **Cu privire la acuzația potrivit căreia ar fi tras-o pe petentă pe o linie moartă din punct de vedere al atribuției de management**, partea reclamată susține că întreaga activitate de supraveghere a activității departamentului de resurse umane s-a bazat pe participarea activă a petentei și pe necesitatea îndeplinirii de către aceasta a îndatoririlor de serviciu, motiv pentru care respectivele acuzații sunt nefondate; cu toate acestea, în cadrul întâlnirilor cu departamentul de resurse umane petenta a creat în mod intenționat o stare de tensiune, frizând insulta la adresa sa ori de câte ori îi solicita îndeplinirea vreunei sarcini de serviciu.

76. **În cadrul Raportului de investigație nr. 244/2019 echipa de investigație a C.N.C.D. a efectuat verificări la S.C. ... S.R.L., constatând următoarele:**

- conform organigramei ... rezultă că departamentul de resurse umane este format din 3 posturi de execuție (2 recruiter și un bussiness partner) și un post de manager, ocupate de femei; în cadrul departamentului ... partea reclamată are în subordine 3 persoane cu funcție de conducere, 2 femei și 1 bărbat; în afara departamentului ... și HR, partea reclamată mai are în subordine 3 departamente conduse de 2 bărbați și o femeie;
- conform statisticii privind măririle de salarii și bonusuri acordate personalului, defalcat pe personal de suport și personal de producție, rezultă că personalul de suport este format dintr-un număr de 8 persoane, dintre care 2 bărbați și 6 femei; în luna ianuarie 2018 (ciclul II de măriti) au beneficiat de măriti salariale 31 de persoane din personalul de producție (dintr-un

total de 110 salariați) și 3 persoane din personalul de suport (dintr-un total de 8 salariați); personalul de suport care a primit mărimi salariale în ciclul II sunt 3 femei; în luna iulie 2018 (ciclul III de mărimi) au beneficiat de mărimi salariale 52 de persoane din personalul de producție (dintr-un total de 110 salariați) și 2 persoane din personalul de suport (dintr-un total de 8 salariați); personalul de suport care a primit mărimi salariale în ciclul III sunt un bărbat și o femeie;

- în anul 2018 au primit bonusuri 9 salariați din personalul de producție (dintr-un total de 110 salariați) și o persoană din personalul de suport (dintr-un total de 8 salariați); salariatul din personalul de suport care a primit bonus este o femeie;

- personalul de suport care nu a beneficiat în anul 2018 de nici o mărire salarială sau bonus sunt două femei și un bărbat (petenta,).

77. Prin **adresa înregistrată sub nr. 3915/09.07.2019** partea reclamată comunică următoarele date statistice: bazat pe Declarația contribuabilului din dosarele de personal ale ... ale persoanelor de sex feminin, care au activat ca salariate în anul 2017 și în anul 2018, există în totalitate 4 declarații ale angajaților de sex feminin care au unul sau mai mulți copii în întreținere în perioada 2017-2018 (*petenta, ...*); de asemenea, în respectiva perioadă au existat mai multe salariate cu copii (*de ex. .*), care nu au declarat acest lucru în Declarația contribuabilului și care au fost audiate de echipa de investigație C.N.C.D..

VI. Motivele de fapt și de drept

78. **În fapt**, în urma analizei petiției, Colegiul director reține faptul că petenta a sesizat Consiliul cu privire la trei capete principale de cerere, obiectul petiției vizând o posibilă faptă de discriminare salarială pe criteriul gen, statut de mama cu copii minori în întreținere, discriminarea reieșită din cauza diferenței de opinii privind promovările interne și modul de gestionare a activității HR, precum și hărțuire profesională și victimizare la locul de muncă.

79. **Pe cale de excepție**, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră „*Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”, **Colegiul urmează să analizeze excepția de necompetență materială a C.N.C.D. privind fondul cauzei, invocată de partea reclamată, precum și excepția de necompetență a Consiliului invocată din oficiu pentru capătul de cerere privind dispunerea înlăturării consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare.**

80. Examinând petiția și punctul de vedere exprimat de către petentă ca urmare a invocării excepției de necompetență materială a C.N.C.D., Colegiul director reține că petenta reclamă un tratament diferențiat pe baza unui criteriu, hărțuire și victimizare, aspecte care intră în sfera de reglementare a O.G. nr.137/2000, republicată și ca urmare **respinge excepția**, având atribuții în a analiza faptele sesizate.

81. În ceea ce privește **excepția de necompetență a Consiliului privind dispunerea înlăturării consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare**, coroborat prevederilor art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „*Persoana care se*

*consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.” și ca urmare **admite excepția.***

82. **În drept**, 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.

83. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

84. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

85. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză ce cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

86. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

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

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

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare, excepție făcând situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

87. Astfel, se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

88. Analizând faptele sesizate în petiție, 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 sau rezonabilă.

89. 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.

90. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

91. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director urmează să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

92. În ceea ce privește **primul capăt de cerere reprezentat de aplicarea unui tratament diferențiat petentei prin neacordarea de mărimi salariale și de bonusuri de performanță în anul 2018**, din analiza înscrisurilor aflate la dosar Colegiul director constată în situația redată, între criteriu invocat de către petentă (salariat femeie și părinte cu copii în îngrijire și diferența de opinii privind promovările interne și modul de gestionare a activității HR) și posibilele fapte de discriminare sesizate legate de discriminare salarială, nu poate fi reținut un raport de cauzalitate potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

93. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul Director reiterează faptul că discriminarea presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se

înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

94. Din materialul probatoriu depus la dosarul cauzei, Colegiul director constată că nu se poate stabili faptul că petentei nu i s-au acordat de mărimi salariale și de bonusuri de performanță în anul 2018 din cauza statutului de salariat femeie și părinte cu copii în îngrijire. Cu atât mai mult, Colegiul director constată că între criteriul invocat și posibila faptă de discriminare sesizată nu există o legătură de cauzalitate având în vedere că, în baza art. 20 alin. 6 din *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată*, angajatorul a inversat sarcina probei și a arătat că ciclurile de majorare salarială II și III au avut la baza majorări pe criterii de performanță ale salariaților sau ca urmare a promovării acestora, nivelul general al economiei, nivelul de cerere pe piață pentru anumite abilități, contractele cu clienții și performanța salariatului; în acest sens, Colegiul director reține că, în cazul petentei, s-a efectuat o evaluare verbală a performanței acesteia de către managementul din Statele Unite în cadrul unor conferințe telefonice și în timpul întâlnirilor de la sediul angajatorului român din luna februarie 2018 și luna august 2018, rezultând, conform afirmațiilor angajatorului, o performanță slabă a petentei.

95. În continuare, Colegiul director reține faptul că, în ceea ce privește măririle salariale din luna februarie și luna august 2018, comparația petentei cu două salariate aflate în subordinea părții reclamate 2 nu este nici suficientă prin raportare la numărul total al angajaților firmei și nici relevantă pentru reținerea unei posibile fapte de discriminare în sarcina părții reclamate 1, având în vedere faptul că politica de salarizare se aplică la nivelul întregii firme și nu doar la nivelul structurii conduse de partea reclamată 2, partea reclamată 2 nedeținând pârghii legale pentru a propune majorări salariale și în afara departamentelor din subordine.

96. Colegiul director reține de asemenea susținerile părții reclamate 1 cu privire la majorările salariale din anul 2018 din cadrul echipei de ... condusă de către partea reclamată 2, potrivit căroră, deși majorarea salarială a două persoane de sex feminin din cadrul echipei de ... condusă de către ...a fost, în valoarea procentuală, mai mică decât majorarea salarială a celor doi membrii de sex masculin ai echipei, totuși veniturile salariale ale celor două salariate au fost și sunt mai mari decât a celor doi salariați.

97. De asemenea, din înscrisurile depuse la dosar de către partea reclamată, a rezultat o diversitate de situații în care angajații de la diferite departamente, inclusiv HR, au primit mărimi salariale și bonusuri, în timp ce alții, inclusiv de la producție, nu au primit deloc.

98. Prin raportare la Decizia ICCJ nr. 722/2018 din data de 22 Februarie 2018 *{Dispozițiile art. 20 din O.G. nr. 137/2000, care reglementează sarcina probei în această materie, nu înlătură obligația petentei de a administra probele necesare și utile a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil, care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept. Numai constatarea celor trei condiții*

duce la nașterea prezumției că diferențierea de tratament nu este justificată obiectiv de un scop legitim, revenind autorului tratamentului sarcina de a face proba contrară în această privință. În alte cuvinte, dovada unui tratament diferențiat nu exonerează de la probațiune și nu face să se prezume existența unui criteriu în raport de care două persoane sunt tratate diferit.}, Colegiul director constată că petenta nu a depus la dosar probe în dovedirea criteriului de discriminare invocat cu raportare la salariații aflați în situații similare.

99. În ceea ce privește criteriul de discriminare “diferența de opinii privind promovările interne și modul de gestionare a activității HR”, invocat de petentă, Colegiul director apreciază că acesta nu poate fi privit ca și criteriu de discriminare în sensul prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, având în vedere faptul că funcția ocupată de petentă făcea parte din managementul intern al firmei și, ca urmare, presupunea aplicarea strategiilor și a politicilor de management ale angajatorului, viziunile substanțial diferite ale angajatului față de cele ale angajatorului nefiind justificate într-o astfel de poziție.

100. **Raportat la capătul de cerere reprezentat de hărțuirea petentei** de către partea reclamată 2, Colegiul director constată că între criteriu invocat de către petentă și posibilele fapte de hărțuire nu poate fi reținut un raport de cauzalitate potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, raportat la faptele descrise de către petentă, Colegiul director constată că, deși petenta arată că i s-a creat la locul de muncă un cadru „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”, invocând deci fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă, totuși, din probatoriul depus la dosarul cauzei, nu se poate stabili dincolo de orice dubiu că motivul care a stat la baza presupusului comportament discriminatoriu este statutul petentei de salariat femeie și părinte cu copii în îngrijire.

101. Raportat susținerile părților și la probatoriul depus la dosar, Colegiul director observă faptul că petenta s-a subordonat unei persoane din managementul SUA de la angajare și până în data de 27.08.2018, dată la care superior direct al petentei a devenit partea reclamată 2, o dată cu anunțul public făcut de către societatea angajatoare în acest sens, totodată în data respectivă având loc și prima convocare a petentei de către noul coordonator al departamentului HR în vederea aplicării unui plan de îmbunătățire a performanței cu începere imediată, care s-a suprapus peste perioada planificată de concediu de odihnă al petentei. Astfel, deși lipsa unei dovezi scrise a evaluării performanței petentei în prima parte a anului 2018 din care să rezulte nemulțumirile angajatorului cu privire la activitatea acesteia, care să preceadă respectivului plan de îmbunătățire a performanței și care să justifice luarea unei astfel de măsuri, precum și focusul subit asupra activității petentei începând exact din data numirii unui nou coordonator, ridică suspiciuni la adresa părții reclamate 1 privind oportunitatea acțiunilor sale, totuși Colegiul director constată că nu se poate face legătura între acțiunile susmenționate ale angajatorului și criteriul invocat de petentă, acela de salariat femeie și părinte cu copii în îngrijire.

102. Cu privire la criteriul de discriminare invocat, Colegiul director reține din Raportul de investigație nr. 244/2019 discuțiile purtate de membrii echipei de investigație

cu 3 dintre subordonatele părții reclamate 2, mai exact .. – compartimentul .. – compartimentul .- compartimentului .., salariate cu copii minori în întreținere, care au declarat că nu s-au făcut presiuni asupra lor în legătură cu statutul de salariat femeie cu copii în întreținere (în situațiile în care au fost nevoite să lipsească de la locul de muncă pentru a-și îngriji copii), partea reclamată 2 dând dovadă de înțelegere și flexibilitate în ceea ce privește programul de lucru și recuperarea întârzierilor.

103. În ceea ce privește posibila acțiune de hărțuire a petentei de către partea reclamată 2 prin golirea de conținut a atribuției de management deținută de petentă (prin preluarea acesteia în mod faptic de către partea reclamată 2), Colegiul director constată de asemenea că nu se poate stabili dacă motivul care a stat la baza presupusului comportament discriminatoriu este statutul petentei de salariat femeie și părinte cu copii în îngrijire, neexistând probe în sensul că acest statut ar fi fost adus în discuție sau luat în considerare de către partea reclamată 2 în detrimentul petentei, după preluarea coordonării departamentului HR; mai mult decât atât, preluarea unui departament de către un coordonator nou implică ședințe pentru implementarea noului mod de lucru privind activitățile vechi și pentru trasarea liniilor directoare pentru activitățile nou introduse, în această situație atribuțiile de management ale coordonatorului suprapunându-se o perioadă de timp peste cele ale șefului HR, fără a le exclude însă. În acest sens, Colegiul director reține susținerile părții reclamate 1 cu privire la faptul că petenta nu a fost exclusă din discuțiile care vizau activitatea de HR de la nici o ședință organizată de partea reclamată 2 cu echipa de HR având ca obiect distribuirea activităților echipei de HR, prioritizarea activităților, discutarea problemelor întâmpinate, discutarea soluțiilor.

104. În ceea ce privește posibila acțiune de hărțuire a petentei de către partea reclamată 2 prin denigrarea acesteia în fața colegilor săi, Colegiul director constată faptul că, din înscrisurile depuse de petentă constând în declarațiile olografe ale mai multor persoane (...), doar declarația olografă a fostului angajat ... se referă la posibila acțiune de hărțuire invocată de petentă, însă aceasta nu se referă la fapte sau împrejurări de fapt despre care a luat la cunoștință în mod direct, în speță respectiva persoana neasisitând în mod direct la posibila discuție în cadrul căreia partea reclamată 2 ar fi împrăștiat în firmă zvonul că petenta are probleme de performanță cu scopul de a-i distruge credibilitatea în fața salariaților cu care aceasta interacționa profesional. De asemenea, raportat la înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director constată că declarația olografă a fostului salariat ... nu poate fi coroborată cu niciun alt fel de mijloace de probă, pentru aprecierea forței probante a acesteia.

105. **Cu privire la cel de-al treilea capăt de cerere vizând victimizarea**, coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 7 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.7 “Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

106. Victimizarea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine

rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

107. Astfel se poate considera victimizare:

- existența unei plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;
- un tratament advers venit ca o reacție la demersul victimei.

108. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri, respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițiatore, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

109. Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit căroră <<*Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”*>>.

110. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probatoriu aflat la dosar, Colegiul director reține că petenta a transmis în data de 29.08.2018 o sesizare prin care a adus la cunoștința managementului superior din SUA discriminarea sa salarială și hărțuirea din partea noului șef ierarhic superior, în speța de față fiind vorba despre managementul grupului MRM/McCann care putea lua măsuri coercitive împotriva reclamatului 1 (firma română).

111. În perioada următoare singura acțiune realizată de către managementul superior SUA a constatat în redirecționarea sesizării petentei către partea reclamată 2, creând astfel premisele unui comportament ostil al celei din urmă față de petentă. Mai mult decât atât, nu s-a emis niciun răspuns la sesizarea pe care petenta a înaintat-o și nici nu au fost luate măsuri în sensul remedierii situației.

112. De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că petiția către CNCD a fost formulată de petentă la data de 05.10.2018, având ca obiect de asemenea discriminarea salarială și hărțuire la locul de muncă, însă nici până la data depunerii ultimelor înscrisuri la dosarul cauzei (09.07.2019) partea reclamată 2 nu demarase o anchetă internă pentru cercetarea faptelor de discriminare sesizate, în punctul său de vedere către CNCD (din cadrul procedurii de soluționare a petiției) angajatorul oferind ca justificare pentru pasivitatea sa faptul că nu a dorit să o streseze pe petentă și să îi înrăutățească starea de sănătate, justificare care nu poate fi acceptată în contextul conflictual creat la locul de muncă, care ar fi impus dezlegarea rapidă a speței.

113. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane, însă textul art. 2 alin. 7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

114. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probatoriu aflat la dosar, Colegiul director reține că atitudinea pasivă a părții reclamate 1 poate fi considerată un tratament advers în contextul acțiunilor ulterioare ale părții reclamate 2, care s-a considerat împluternicită de către angajator să realizeze petentei o evaluare profesională și să-i impună un plan de îmbunătățire a preformanței profesionale, prin suprapunere cu concediul de odihnă programat al petentei, în primele două zile de la numirea sa ca șef ierarhic superior, având ca circumstanță agravantă neaplicarea Regulamentului Intern ..., unde se prevede că *“Hărțuirea: ... dorește să asigure angajaților săi un loc de muncă unde aceștia să fie tratați cu respect și demnitate și unde să își poată desfășura împreună activitatea în mod productiv. Fiecare individ are dreptul să lucreze într-un mediu de lucru profesional care să promoveze oportunități egale și în care practicile discriminatorii, inclusiv de ordin sexual sau alte forme de hărțuire să fie interzise. (...) ... nu va tolera hărțuirea angajaților sau a contractorilor săi de către colegi, manageri sau persoane neangajate în cadrul ..., pe motiv de rasă, religie, sex, vârstă, naționalitate, stare civilă, stare medicală, orientare sexuală, dizabilități fizice sau psihice, identitate, sau alte caracteristici aflate sub regim de protecție conform legilor. (pag 5, paragraful 1 și 2); Procedura de plângere împotriva hărțuirii: ... încurajează raportarea tuturor incidentelor de hărțuire, indiferent de identitatea hartuitorului. ... încurajează de asemenea persoanele care consideră că au fost hărțuite să raporteze în mod ferm și prompt hărțuitorul al cărui comportament este nepotrivit. Deoarece acest lucru poate fi dificil, această comunicare directă nu este o cerință obligatorie sau prealabilă pentru a înregistra o plângere. (...). ... încurajează depunerea cu promptitudine a plângerilor astfel încât și răspunsurile să poată fi date cat mai repede posibil și acțiuni corespunzătoare să poată fi luate. (...). Oricare*

persoană care se consideră că a exercitat represalii împotriva unui alt individ pentru că a raportat o hărțuire sexuală și/sau alte forme de hărțuire va fi supusa unei cercetări disciplinare. Orice acuzații de hărțuire aduse în atenția ... vor fi investigate cu promptitudine într-o manieră confidențială, după cum este posibil în funcție de circumstanțe. După terminarea investigației pentru plângeri de hărțuire, ... va comunica rezultatele și acțiunile pe care intenționează să le ia, titularului plângerii, precum și persoanei acuzate de hărțuire. (pag 6, paragraful 2, 3 și 5).

115. De asemenea, Colegiul director reține faptul că acțiunea petentei de a se adresa CNCD pentru recunoașterea/apărarea drepturilor sale a făcut ca reclamata 1 să aibă un comportament ostil față de aceasta, care a culminat cu solicitarea adresată petentei de către reprezentanții managementului superior din SUA de a accepta încetarea contractului individual de muncă pentru suma de trei salarii lunare, solicitare care, prin raportare la data formulării petiției către CNCD (05.10.2018), a fost ulterioară, aceasta având loc în data de 11.10.2018, prin urmare aceasta poate fi o consecință, un tratament advers al părții reclamate, venit ca reacție la plângerea depusă anterior de petentă și care a avut ca obiect o posibilă faptă de discriminare. În sens, Colegiul director observă că, pe de o parte partea reclamată a dat dovadă de lipsă de reacție față de demararea unei anchete interne pentru verificarea plângerii petentei, iar pe de altă parte a acționat imediat în direcția încetării contractului de muncă cu petenta, adevărat că prin negociere, aspect care demonstrează un dezinteres al părții reclamate 1 de a verifica faptele și de a aplica propriul regulament de ordine interioară.

116. Tratatul diferențiat aplicat petentei a continuat prin alocarea biroului său unui subaltern, pe perioada de concediu medical al petentei, la revenirea din concediu situația rămânând neschimbată. Astfel, Colegiul director observă că la momentul respectiv petenta era deja lipsită de autoritate în fața subalternilor noi, în cazul de față angajata care ocupa locul petentei continuând să rămână pe poziție chiar și în prezența petentei. Chiar și în ipoteza în care spațiul dedicat birourilor salariaților ar fi open-space, lucru care nu ar permite restricționarea accesului unui salariat în acel spațiu, reprezentanții managementului intern al părții reclamate 1 ar fi trebuit să ia act de prezența petentei în loftul office-ului de la etajul 12 și să investigheze motivul pentru care un manager stă în hol după revenirea din concediu medical. De asemenea, la revenirea din concediu medical petentei i s-au trasat sarcini noi fără legătură cu fișa postului în vigoare, partea reclamată 1 neputând furniza ca și probă în apărarea sa o fișă de post conținând noile sarcini, luată la cunoștință de către petentă sub semnătură.

117. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de victimizare prevăzute art. 2 alin. 7 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, apreciind că în cauză sunt elemente care să probeze existența victimizării de care este acuzată partea reclamată 1.

118. Față de cele menționate, **Colegiul director dispune, pentru săvârșirea faptei de victimizare, sancționarea părții reclamate 1 cu AVERTISMENT.**

119. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante.

Proportionalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la nediscriminare și la un tratament egal în materie de angajare și profesie, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contavenționale.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență materială a Consiliului privind fondul cauzei, invocată de partea reclamată.
2. Admite excepția de necompetență a Consiliului invocată din oficiu pentru capătul de cerere privind dispunerea înlăturării consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptelor discriminării.
3. Referitor la capătul de cerere reprezentat de tratament diferențiat în privința acordării măririlor salariale și a bonusurilor în anul 2018, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare;
4. Referitor la capătul de cerere reprezentat de hărțuire la locul de muncă, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare;
5. Se constată întrunirea cumulativă a elementelor faptei de victimizare, astfel cum este prevăzută în art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată,
6. Sancționarea S.C. ... S.A. cu Avertisment, în conformitate cu art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
7. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 01.04.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, POPA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru.

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 14.07.2020
Redactată și motivată I.D./S.M.D.*

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