



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 510 din 30.06.2021

Dosar nr.: 24/2020

Petiția nr.: 326/20.01.2020

Petentă:

Reclamat: EASY CREDIT 4 ALL IFN S.A

Obiect: posibilă faptă de discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. EASY CREDIT 4 ALL IFN S.A prin reprezentant legal cu sediul în Municipiul Constanța, B-dul Alexandru Lăpușneanu nr.82, bloc LE31, parter, Județul Constanța

II. Procedura de citare

3. 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 citând prin adresele nr. 527/ 20.02.2020 și nr.326/20.02.2020

4. Părțile au răspuns la aceste citatii, transmițând punctele lor de vedere.

5. De asemenea, pentru clarificarea tuturor aspectelor sesizate, titularul dosarului în temeiul dispozițiilor art. 41 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor a dispus deplasarea echipei de investigație a CNCD la sediul reclamatei.

6. Procedura legal îndeplinită

Sușinerile părților

Sușinerile petentei

7. Petenta, în calitate de angajată a societății reclamate, sesizează o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă. În prezent, aceasta are contractul individual de muncă suspendat. Situația existentă este cauzată de faptul că petenta a fost în concediu medical în perioada 25 - 27 septembrie 2019 și, ulterior, în data de 07.10.2019 după ce s-a întors la serviciu, începând cu data de 08 octombrie 2019 a fost acuzată că ar fi mințit în legătură

cu starea de sănătate, a fost supusă unor hărțuiri constante din partea angajatorului, cerându-i-se în mod repetat demisia.

8. În perioada 08-10 octombrie 2019 petenta a fost supusă unor presiuni sistematice fiind contactată pe mobil și prin email de către superiori, fiindu-i solicitate diverse informații, note explicative, situații, trasându-i-se simultan mai multe sarcini, spunându-i-se că este supravegheată pe camerele video, cu scopul de a o ține într-o presiune constantă, de a o intimida, de a fi pusă în imposibilitate de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu, pentru a o face să cedeze și să-și dea demisia.

9. De asemenea, petenta sustine ca a fost presată, persecutată și umilită. I-a fost refuzată, în mod nejustificat, cererea de învoire pentru a merge la doctor, în condițiile în care starea sa de sănătate era evident precară.

10. Situația a culminat în data de 10 octombrie 2019 când, sub presiunea constantă, petenta a sunat la 112 și a fost luată de un echipaj de salvare de la locul de muncă și transportată la spital pentru investigații cardiologice.

11. Ulterior datei de 10 octombrie 2019, petenta nu s-a mai putut prezenta la locul de muncă, dezvoltând, pe fondul comportamentului abuziv la care a fost supusă, **tulburări anxioase pentru care a urmat ședințe de psihoterapie.**

Pentru această situație, în data de 21.10.2019, potrivit dispozițiilor din Regulamentul intern al societății, petenta, prin avocat, a notificat angajatorul, în speta reclamatul, pentru a lua măsuri împotriva hărțuirii și pentru protecția demnității salariaților la locul de muncă, pentru a identifica o soluție în privința derulării raporturilor de muncă și pentru repararea prejudiciului cauzat de încălcarea drepturilor sale la demnitate, sănătate, securitate în muncă și a dreptului la viață privată. Astfel, aceasta i-a notificat angajatorului:

- încălcarea dreptului la viață privată prin divulgarea documentelor medicale și a diagnosticului primit unor persoane din societate, care nu aveau atribuții în ceea ce privește primirea și înregistrarea concediilor medicale;
- încălcarea dreptului la viață privată și a încălcării protecției datelor cu caracter personal prin supravegherea constantă a petentei cu aparatura video montată în Agenție;
- încălcarea dreptului la sănătate și securitate în muncă prin refuzul nejustificat de învoire pentru a merge la medic, prin presiunea constantă la care a fost supusă, situație care a avut impact asupra sănătății sale;
- încălcarea dreptului la demnitate în muncă prin comportamentul umilitor și degradant la care a fost supusă;
- **hărțuirea la locul de muncă.**

12. *Potrivit art. 9 ultimele paragrafe din Regulamentul de Ordine Interioară al societății reclamate " în cazul în care un angajat se consideră discriminat sau hărțuit, în condițiile menționate mai sus, este în drept să sesizeze conducerea unității despre acest aspect, angajatorul urmând să verifice cele sesizate".*

"In măsura în care sesizarea se consideră a fi întemeiată, angajatorul va lua toate măsurile pentru înlăturarea efectelor negative suferite de cel discriminat sau. hărțuit. "

13. *Potrivit art. 10 din același Regulament, " Salariații care consideră că sunt lezați, în vreo formă, în drepturile și interesele lor legitime, au dreptul de a sesiza angajatorul cu privire la această situație prin intermediul unei reclamații/petiții. (...) Acestea se redactează în scris și se adresează conducătorilor societății, care vor răspunde în scris în termen de maxim 15 zile lucrătoare de la momentul depunerii reclamației"*

*" Litigiile, reclamațiile și neînțelegerile **se vor rezolva pe cale amiabilă.** (...) Orice litigiu rezultat din nerespectarea Regulamentului Intern se adresează întotdeauna șefului de unitate/ departament. în cazul în care nu se obține o soluție amiabilă, cei implicați se*

vor adresa pentru arbitrare directorului general/directorilor generali adjuncți" (pagina 14 Regulament).

14. Deși petenta a notificat angajatorul potrivit celor de mai sus, acesta nu a răspuns, ba din contra i-a suspendat petentei contractul de muncă pentru absențe nejustificate și, ulterior, a sancționat-o disciplinar.

15. Petenta precizează că a fost acuzată că "se îmbolnăvește când este mult de muncă" și că "refuză să muncească", a fost discreditată și umilită în fața colegilor, a fost supusă unor presiuni sistematice din partea superiorilor pentru a o determina să cedeze și să-și dea demisia.

16. Comportamentul angajatorului nu este unul izolat. În această perioadă, în cadrul societății, a existat cel puțin un caz similar de hărțuire în cadrul Agenției din Ploiești, persoana vizată fiind. Totodată, are cunoștință și de cazul fostei angajate, care, la rândul său, s-a adresat CNCD și poate fi audiată ca martor.

17. Ca și temei legal, petenta înțelege să invoce:

- art. 31 din **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**, care precizează că „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea

- Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă;

- Directiva 2000/43/EC privind implementarea egalității de șanse a persoanelor indiferent de etnie sau rasă;

- art. 13 alin. 1 din Directiva 2000/78/EC „statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă, prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici”.

- art. 5 alin. (2) și (3) Codul muncii;

- art. 2 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 constituie hărțuire și se sancționează contravențional „orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv;

- Potrivit art. 26 din Carta Sociala Europeană, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin LEGE Nr. 74 din 3 mai 1999: în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă,

18. Petenta înțelege să își demonstreze susținerile folosindu-se ca mijloace de proba de martori, dar și de înscrisuri și înregistrări. Astfel, aceasta a anexat petiției următoarele documente:

- Notificarea nr. 09/21.10.2019, înregistrată la societatea Easy Credit 4 ALL IFN S.A. sub nr. 2221/21.10.2019;

- Contractul individual de muncă nr. 309/09.02.2017.

- Decizia de suspendare a contractului de muncă nr. 143/21.10.2019, comunicată petentei în data de 22.10.2019;

- Decizia de sancționare disciplinară nr. 340/02.12.2019;

- Schimbul de mesaje și emailuri din care rezultă cele de mai sus;

- Împuternicire avocațială.

Susținerile părților reclamate

19. Reclamata a depus un punct de vedere cu privire la această sesizare, în cuprinsul căruia precizează că:

- petenta este angajata societății încă din luna februarie 2017. Aceasta ocupă funcția de Sef Agenție Iași, iar în perioada 2017-octombrie 2019 au fost perfectate acte adiționale la contractul de muncă încheiat cu petenta, acte adiționale prin care salariul de care beneficiază petenta a fost majorat succesiv. În prezent, contractul de muncă nr. 309/09.02.2017 perfectat cu petenta este suspendat, conform Deciziei nr. 143/21.10.2019, ca urmare a absențelor nemotivate ale petentei. În acest sens, reclamata menționează că petenta a absentat nemotivat în data de 14.10.2019, în data de 15.10.2019 și începând cu data de 21.10.2019 - până în prezent.

- ca urmare a lipsei nejustificate de la locul de muncă, societatea a declanșat mai multe cercetări disciplinare.

- petenta nu a înțeles să dea curs niciuneia dintre invitațiile transmise de societatea reclamată în vederea desfășurării cercetărilor disciplinare declanșate.

- ca urmare a cercetărilor disciplinare efectuate, reclamata a decis să sancționeze petenta cu avertisment scris, conform Deciziilor de sancționare nr. 340/02.12.2019, nr. 378/17.12.2019 și nr. 34/12.02.2020.

- reclamata precizează că petenta a decis să nu mai primească corespondența transmisă de societate angajatoare.

23. În cadrul aceluiași punct de vedere, reclamata menționează că, **pe rolul Tribunalului Iași - Secția I Civilă, se afla înregistrat dosarul nr. 7191/99/2019, în cadrul căruia petenta, în calitate de reclamantă, a solicitat:**

a. să se constate comportamentul abuziv al societății, hărțuirea și încălcarea drepturilor reclamantei la viața privată, la sănătate și securitate în muncă precum și a dreptului la demnitate în muncă;

b. să se dispună obligarea reclamatei la luarea măsurilor necesare pentru respectarea drepturilor petentei în executarea contractului de muncă și încetarea hărțuirii acesteia din partea angajaților: Sef Serviciu Recuperări Creanțe Serviciu, Supraveghere Adjunct Serviciu Juridic, - manager Departament Administrativ, - Director Serviciu Juridic Serviciu Supraveghere- director Zonal, - Manager Departament Administrativ, -Director General adjunct, - Administrator;

c. să se anuleze Decizia de suspendare a contractului de muncă nr. 143/21.10.2019, aceasta fiind netemeinică și nelegală;

d. să se dispună reintegrarea petentei și plata drepturilor salariale pentru perioada 10.10.2019 și până la data reintegrării efective, a dobânzii penalizatoare precum și acordarea celorlalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamanta în executarea contractului de muncă;

e. să oblige societatea reclamată la plata de daune materiale în cuantum de 2.000 de lei și morale în cuantum de 100.000 lei;

f. să se dispună obligarea reclamatei la plata cheltuielilor de judecată.

24. Ulterior, petenta a înțeles să își completeze cererea de chemare în judecată cu două capete de cerere suplimentare, respectiv:

g. Obligarea societății la plata orelor suplimentare realizate începând cu data de 13.02.2017 și până la data suspendării contractului individual de muncă;

h. Anularea deciziei de sancționare disciplinară nr. 340/02.12.2019.

25. Reclamata precizează că acest dosar avea primul termen de judecată în data de 18.03.2020, termen care a fost preschimbat de instanța de judecată pentru data de 10.06.2020.

26. Reclamata menționează, totodată, că, deși petenta are în prezent calitatea de salariat al societății, aceasta:

- a refuzat să se mai prezinte la muncă;
- a refuzat să se prezinte la toate invitațiile transmise de societate pentru desfășurarea cercetărilor disciplinare;
- a refuzat să primească comunicările transmise de societatea reclamată;
- a înțelege să se angajeze la o societate concurentă, sens în care se atașează informațiile publice furnizate de Oficiul Registrului Comerțului din care rezultă că aceasta ocupă funcția de șef sediu secundar Iași, în cadrul societății RAPID CREDIT IFN S.A.

27. Reclamata apreciază că formularea din petiție este vagă, vizând neînțelegeri pe care petenta le-ar fi avut cu persoane din conducerea societății sau nemulțumiri cu privire la atribuțiile de serviciu pe care le-a îndeplinit. Apreciază astfel că, în lipsa unor precizări clare cu privire la criteriile și faptele de discriminare, nu se putea formula o apărare completă, sens în care se consideră că sesizarea este lipsită de obiect.

28. Aspectele sesizate de petentă, reclamata le consideră simple susțineri ale acesteia, menite să fie folosite în acțiunile pe care aceasta angajata le promovează, inclusiv petitia adresată C.N.C.D.

29. Astfel, petenta, prin avocat, a condiționat o eventuala soluționare amiabilă a litigiului de achitarea contravalorii a 10 salarii (45.000 lei), în caz contrar urmând a promova prezenta sesizare, alte reclamații sau chiar a lua legătură cu un jurnalist.

30. Față de aceste aspecte reclamata a interpretat a fi un șantaj utilizat de petentă, motiv pentru care a înțeles să sesizeze organele abilitate, plângeri ce formează obiectul dosarelor penale nr. I4201/P/2019 aflat pe rolul Parchetului de pe lângă Judecătoria Iași și nr.275/P/2019 aflat pe rolul Parchetului de pe lângă Curtea de Apel Iași.

31. În ceea ce privește aspectele puse în discuție în cadrul întâlnirii din data de 10.03.2020, reclamata înțelege să facem următoarele precizări:

a. Cu privire la respingerea cererii de învoire din data de 10.10.2019, precizează că acest refuz a fost dat din următoarele motive:

- activitatea desfășurată de către petentă era de șef Agenție Iași și volumul de activitate impunea prezența acesteia în cadrul agenției. Precizăm că în cadrul agenției exista un post vacant, iar lipsa șefului de agenție ar fi îngreunat activitatea acesteia;

- la data de 10.10.2019 petenta își efectuase concediul de odihnă aferent anului 2019, figurând doar cu o zi de concediu de odihnă neefectuat;

- petenta formulase și alte cereri de învoire, cereri care au fost aprobate, sens în care exemplificăm cererile din datele de 18.12.2017, 23.01.2019, 11.06.2019, 14.06.2019, 06.09.2019;

- avea cunoștință că starea de sănătate a petentei fusese analizată recent de medici, care constataseră că aceasta era aptă de muncă. În acest sens, se precizează că, pe parcursul anului 2019, petenta a prezentat mai multe certificate de concediu medical, unul fiind pentru data de 07.10.2019. În aceste condiții, în data de 10.10.2019, s-a apreciat că starea de sănătate a petentei fusese controlată recent de către medici, iar lipsa unui certificat de concediu medical pentru perioada ulterioară datei de 07.10.2019 reliefa că petenta este aptă pentru a își desfășura activitatea.

- în ceea ce privește cererile de învoire, menționăm că aprobarea sau nu a acestora se realizează în principal în raport de nivelul de activitate al societății, de necesitatea prezenței salariatului la locul de muncă și de rezultatele fiecărei agenții, sens în care menționăm că au mai fost respinse cereri de învoire formulate și de alți salariați (de ex. în cazul salariatei).

b. În ceea ce privește persoanele care au avut cunoștință de diagnosticele din certificatele de concediu medical ale petentei, societatea reclamată înțelege să facă

următoarele precizări:

- certificatele de concediu medical au fost depuse de către petentă la societate. Acestea se păstrează la Departamentul Resurse Umane. Faptul ca un salariat se afla în concediu medical este adus la cunoștința conducerii societății (Consiliul de Administrație, Directorul General, Directorul General Adjunct, Departamentul Administrativ din cadrul Serviciului Supraveghere) pentru a se putea lua măsurile organizatorice care se impun în vederea înregistrării/aprobării și implicit achitării concediilor medicale de către societate. Reclamata subliniza în susținerea sa că datele medicale ale petentei nu au fost făcute publice.

c. În ceea ce privește înregistrările video, face următoarele precizări:

- înregistrările video realizate de camerele de supraveghere fac parte din planul de paza întocmit cu respectarea dispozițiilor Legii nr.333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor precum și în conformitate cu dispozițiile impuse de BNR cu privire la instituțiile financiare nebancale;

- planul de paza a fost aprobat de IPJ Iași;

- au existat numeroase solicitări din partea instituțiilor statului pentru punerea la dispoziție a înregistrărilor, în vederea soluționării dosarelor în care au fost savarsite diverse infracțiuni;

- acestea au scopul strict de protecție a angajaților și bunurilor societății noastre; susținerea potrivit căreia s-a procedat la o monitorizare a petentei este neadeverată;

- aceste înregistrări nu au și un conținut audio, nu o vizează pe petentă ci vizează activitatea desfășurată în orice sediu al societății noastre. Precizăm că aceste înregistrări se efectuează și la sediul social din Constanța și în celelalte sedii secundare ale societății;

- fiecare salariat a fost informat cu privire la mijloacele de supraveghere video și scopul acestora, sens în care am înaintat Circulara nr.7/17.05.2018 și tabelul înregistrat sub nr.401/17.05.2018, prin care petenta a semnat că a luat la cunoștință despre prelucrarea datelor cu caracter personal, în care este menționat expres că înregistrarea video are ca scop securitatea fizică a personalului societății și a bunurilor acesteia;

- petenta în desfășurarea atribuțiilor de serviciu a avut acces la înregistrările video realizate de camerele de supraveghere din cadrul sediului secundar din Iași.

d. În ceea ce privește susținerile cu privire la restricționarea accesului la telefonul de serviciu și la email, reclamata face următoarele precizări:

- cât timp petenta s-a prezentat la locul de muncă sau a ținut legătura cu reprezentanții societății noastre (perioadele în care a fost în concediu medical), nu i-a fost restricționat accesul la telefonul de serviciu sau email;

- accesul i-a fost retras începând cu data de 14.10.2019, având în vedere absențele acesteia de la locul de muncă;

- până în prezent petenta nu a înțeles să restituie telefonul de serviciu și nici cheile de la sediul Agenției Iași.

e. În ceea ce privește persoanele care au preluat atribuțiile petentei, reclamata înțelege să facă următoarele precizări:

- atribuțiile șefului Agenției Iași erau preluate în lipsa acestuia de șeful adjunct al agenției, conform uzanțelor societății;

- se precizează că, până în prezent, societatea nu a declarat vacant postul de Sef de Agenție Iași în condițiile în care CIM-ul perfectat cu petenta este suspendat și raporturile de muncă nu au încetat.

- în vedere demonstrării acestor susțineri, reclamata depune atașat prezentului punct de vedere: Organigrama punctului de lucru de la Iași valabilă la data de 10.10.2019, cu evidențierea personalului; Organigrama punctului de lucru de la Iași valabilă în prezent, cu evidențierea personalului; Organigrama societății reclamate.

f. În ceea ce privește răspunsul trimis petentei, la notificarea formulată de aceasta și înregistrată sub nr. 2221/21.10.2019, societatea reclamată înțelege să facă următoarele precizări:

- societatea a apreciat că răspunsul putea fi comunicat direct petentei, în momentul în care aceasta își relua activitatea;

- petenta a fost invitată pentru a discuta despre continuarea raporturilor de muncă cu ocazia cercetărilor disciplinare desfășurate;

- în condițiile în care petenta a refuzat să se prezinte și, ulterior, să primească comunicările din partea societății, i-a fost comunicat răspunsul societății, conform adresei nr. 933/10.02.2020, adresă pe care petenta a refuzat să o primească, comunicarea fiind restituită;

- răspunsul a fost formulat ca urmare a discuțiilor purtate de conducerea societății cu persoanele indicate în notificarea din 21.10.2019, fără ca aceste discuții/verificări efectuate să fie materializate într-un document scris.

g. În ceea ce privește personalul societății cu care petenta ținea legătura în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, reclamata face următoarele precizări:

- șeful unui sediu secundar al societății ține legătura cu toate departamentele societății, având în vedere că atribuțiile sale impun acest lucru;

- șeful unui sediu secundar se afla în relații de subordonare cu Directorul General Adjunct și în relații de colaborare cu toate celelalte structuri ale societății, conform fișei postului.

h. În ceea ce privește încetarea raporturilor de muncă cu dna. și cu dl., persoane invocate de petentă ca fiind în cazuri asemănătoare, reclamata precizează următoarele:

- contractul de muncă al doamnei a încetat ca urmare a demisiei acesteia, în temeiul art.81 alin. 7 din Codul Muncii, conform Deciziei nr.486/30.05.2017. Precizări cu privire la modalitatea de derulare și de încetarea a CIM-ului au fost efectuate de societatea noastră în dosarul CNCD nr.318/2018, dosar în care prin Hotărârea nr.615/18.09.2019 s-a constatat ca faptele prezentate de doamna nu reprezintă fapte de discriminare potrivit prevederilor OG nr. 137/2000;

- contractul de muncă al domnului a încetat prin acordul părților, în temeiul art.55 litera b din Codul Muncii, conform Deciziei nr. 148/04.11.2019.

i. În ceea ce privește demersurile efectuate de societatea reclamată cu privire la certificatele de concediu medical ale petentei, această societate înțelege să facă următoarele precizări:

- societatea a achitat concediile medicale ale petentei;

- societatea nu a contactat/luat legătura cu medicul/medicii care au emis certificatele de concediu medical;

- societatea în conformitate cu prevederile art.51 alin. 2 din OUG nr.158/2005, a adresat o sesizare Casei de Asigurări de Sănătate Iași, cu privire la modul în care au fost acordate concediile medicale și au fost eliberate certificatele de concediu medical pentru petentă;

- prin adresa nr. 10812/04.11.2019 C.A.S. Iași a comunicat societății că, în urma controlului efectuat la furnizorul care a emis certificatele, s-a constatat că acestea au fost eliberate conform OUG nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale

de sănătate;

- ca urmare a acestei precizări, reclamata s-a adresat Colegiului Medicilor Iași, dar acesta, prin adresa nr. 1154/21.11.2019, a comunicat că verificarea veridicității diagnosticelor în baza cărora s-au eliberat certificatele de concediu medical este de competența Casei de Asigurări de Sănătate Iași;

- având în vedere cele două puncte de vedere divergente menționate anterior, s-a adresat Ministerului Sănătății;

- prin adresa nr.70047/24.02.2020, Ministerul Sănătății a comunicat ca verificarea aspectelor legate de realitatea diagnosticelor este de competența Colegiului Medicilor din România, această instituție fiind îndreptățită să analizeze aspectele legate de practica medicală;

- ulterior efectuării demersurilor de sesizare a instituțiilor mai sus indicate, petenta nu a mai prezentat societății certificate de concediu medical.

Reclamata subliniază faptul că demersurile efectuate de societatea nu au avut niciun efect asupra petenței, nu au vizat-o pe aceasta, ci ele reprezintă exercitarea unor drepturi conferite de lege angajatorilor prin care se urmărește verificarea legalității acordării certificatelor de concediu medical de către medici.

- în ceea ce privește susținerile petentei din finalul punctului de vedere comunicat societății în data de 22.10.2020 (filele 7-8), se precizează:

- petenta doar indica textul din OG nr.137/2000 care reglementează noțiunea de hărțuire, comportamentele care constituie hărțuire, fără a arăta în mod concret faptele pretins discriminatorii sau criteriul prevăzut de OG nr.137/2000 în funcție de care apreciază că a fost discriminată;

- limbajul folosit este unul descalificant, nepotrivit unui astfel de demers (de ex. "reacții specifice ale hărțuitorilor", "hărțuitorii mint, manipulează, etc.);

- susținerile petentei nu corespund adevărului;

- în pofida celor susținute de petenta, așa cum reiese din probatoriul administrat, aceasta a refuzat să se prezinte la serviciu sau la convocările societății, a refuzat să primească corespondența.

32. Reclamata, în demonstrarea susținerilor sale, înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri depunând o serie de documente.

33. Prin adresa din data de 05.11.2020 reclamata răspunde recitării din partea CNCD prin transmiterea punctului de vedere prin care își menține susținerile anterioare, **completând doar cu solicitarea de a acorda un termen de audiere la care părțile să fie prezente.**

▪ Raportul de investigație a echipei CNCD

34. În vederea soluționării tuturor aspectelor sesizării înregistrate cu nr. 326/20.01.2020 s-a dispus de către titularul dosarului deplasarea echipei de control a CNCD în municipiul Iași, în perioada 10-11.03.2020 . Inițial, echipa de investigație a purtat discuții cu mai multe persoane, respectiv:, avocata petentei, cu avocații societății reclamate , respectiv d-na.

35. Dna. av., reprezentanta petentei a reiterat susținerile din sesizarea nr. 326/20.01.2020, precizând următoarele:

- sesizarea e împotriva societății;

- petenta a depus o acțiune la Tribunalul Iași, dosarul nr. 7191/99/2019, prin care solicită, printre altele, să se constate comportamentul abuziv al S.C. Easy Credit 4 All IFN

S.A., hărțuirea și încălcarea drepturilor acesteia la viața privată, la sănătate și securitate în muncă, precum și a dreptului la demnitate în muncă.

- încercând să negocieze o împăcare între părți, S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a acuzat-o de șantaj, sesizând organele de cercetare penală;

- petenta nu a primit niciun răspuns cu privire la notificarea nr. 2221/21.10.2019;

- dintre colegii petentei doar d-na mai lucrează în cadrul Agenției S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. Iași;

- consideră că d-na, d-na, dl., dl. și dl. pot confirma aspecte din sesizarea către C.N.C.D. precum și modul în care S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. își tratează angajații;

36. La sediul S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu **d-na și dl.**, avocații societății. Aceștia au susținut următoarele:

- petenta este angajata S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. din luna februarie 2017, în prezent ocupând funcția de Șef Agenție. Momentan, contractul individual de muncă al petentei este suspendat, conform Deciziei nr. 143/21.10.2019, ca urmare a absențelor nemotivate de la locul de muncă din data de 14.10.2019, 15.10.2019 și 21.10.2019 (petenta lipsește în continuare). Ultima zi în care petenta s-a prezentat la locul de muncă a fost 10.10.2019. Ca urmare a lipsei nejustificate de la locul de muncă, S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a declanșat mai multe cercetări disciplinare, însă petenta nu a dat curs niciuneia dintre invitațiile transmise de a se prezenta la sediu, în vederea cercetărilor disciplinare declanșate. În urma cercetărilor disciplinare efectuate, petenta a fost sancționată cu avertisment scris, conform Deciziilor de sancționare nr. 340/02.12.2019, 378/17.12.2019 și 34/12.02.2020. Petenta a refuzat și refuză în continuare să primească corespondența transmisă de S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. astfel că o parte din aceste sancțiuni nu au fost comunicate acesteia.

- Deși petenta are și în prezent calitatea de salariat al S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., dumneaei a refuzat să se mai prezinte la locul de muncă, a refuzat să se prezinte la toate cercetările disciplinare, a refuzat să primească comunicările transmise de S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. și a înțeles să se angajeze la o societate concurentă (S.C. Rapid Credit IFN S.A.) în funcția de șef sediu secundar Iași.

- petenta a depus o acțiune la Tribunalul Iași, dosarul nr. 7191/99/2019, prin care solicită, printre altele, să se constate comportamentul abuziv al S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., hărțuirea și încălcarea drepturilor acesteia la viața privată, la sănătate și securitate în muncă, precum și a dreptului la demnitate în muncă.

- Consideră că aspectele sesizate sunt simple susțineri ale petentei menite să fie folosite în acțiunile pe care dumneaei le promovează. Petenta, prin avocat, a condiționat o eventuală soluționare amiabilă a litigiului de achitarea contravalorii a 10 salarii (45.000 lei), în caz contrar urmând a promova actuala sesizare către C.N.C.D., alte reclamații către diverse instituții sau chiar a lua legătura cu un jurnalist. Având în vedere șantajul utilizat de petentă, S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a sesizat organele de cercetare penală (dosar nr. 14201/P/2019 Parchetul de pe lângă Judecătoria Iași și dosar nr. 275/P/2019 Parchetul de pe lângă Curtea de Apel Iași).

- Cu privire la refuzul cererii de învoire din data de 10.10.2019, refuzul a fost dat pentru următoarele motive: volumul de activitate impunea prezența petentei în cadrul agenției, mai ales că exista un post vacant, petenta își efectuase concediul de odihnă aferent anului 2019, figurând doar cu o zi de concediu de odihnă neefectuat, petenta formulase și alte cereri de învoire, aprobate (18.12.2017, 23.01.2019, 11.06.2019, 14.06.2019, 06.09.2019) și pentru că societatea cunoștea faptul că starea de sănătate a petentei fusese analizată recent de medici care constataseră că aceasta era aptă de muncă.

- Aprobarea sau nu a cererilor de învoire ale angajaților se realizează în principal în raport de nivelul de activitate al societății, de necesitatea prezenței salariatului la locul de muncă și de rezultatele fiecărei agenții. În acest sens au fost menționate și alte cereri de învoire respinse ale altor angajați, cum ar fi d-na.

- În ceea ce privește persoanele care au avut cunoștință de diagnosticele din certificatele de concediu medical ale petentei, certificatele de concediu medical au fost depuse de către petentă la societate. Acestea se păstrează la Departamentul de Resurse Umane cu înștiințarea conducerii societății (Consiliul de Administrație, Directorul General, Directorul General adjunct, Departamentul Administrativ din cadrul Serviciului Supraveghere) pentru a se putea lua măsurile organizatorice care se impun în vederea înregistrării/aprobării și implicit achitării concediilor medicale de către societate. Datele medicale ale petentei nu au fost făcute publice.

- Cu privire la înregistrările video realizate de camerele de supraveghere, s-a precizat că acestea fac parte din planul de pază întocmit cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor (planul de pază a fost aprobat de Inspectoratul de Poliție al Județului Iași), precum și în conformitate cu dispozițiile impuse de Banca Națională a României cu privire la instituțiile financiare nebancale. Au existat numeroase solicitări din partea instituțiilor statului pentru punerea la dispoziție a înregistrărilor, în vederea soluționării dosarelor în care au fost săvârșite diverse infracțiuni. Camerele de supraveghere au scopul strict de protecție a angajaților și bunurilor S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A..

- Nu este adevărat că s-a procedat la o monitorizarea petentei. Înregistrările camerelor de supraveghere nu au și un conținut audio și nu au vizat-o pe petentă ci vizează activitatea desfășurată în toate sediile societății. Fiecare salariat a fost informat cu privire la mijloacele de supraveghere video și scopul acestora, sens în care societatea a adus la cunoștință angajaților Circulara nr. 7/17.05.2018. Conform tabelului înregistrat cu nr. 401/17.05.2018, petenta a semnat că a luat cunoștință despre prelucrarea datelor cu caracter personal și despre faptul că înregistrarea video are ca scop securitatea fizică a personalului societății și a bunurilor acesteia.

- Petenta, în desfășurarea atribuțiilor de serviciu, a avut acces la înregistrările video realizate de camerele de supraveghere din cadrul sediului societății din Iași.

- În legătură cu restricționarea accesului la telefonul de serviciu și la email, aceasta a intervenit începând cu data de 14.09.2019, având în vedere absențele petentei de la locul de muncă. **Până în prezent petenta nu a restituit telefonul de serviciu și nici cheile de la sediul Agenției Iași.**

- În ceea ce privește persoanele care au preluat atribuțiile petentei, acestea, conform uzanțelor societății, au fost preluate în lipsa sa de către șeful adjunct al agenției. S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. nu a declarat vacant postul de Șef de Agenție Iași, în condițiile în care contractul individual de muncă al petentei este suspendat și raporturile de muncă nu au încetat.

- Ca urmare a notificării petentei nr. 2221/21.10.2019, S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a considerat că răspunsul putea fi comunicat direct petentei, în momentul în care aceasta își relua activitatea. Întrucât aceasta nu s-a mai prezentat la locul de muncă, nici măcar pentru cercările disciplinare, i s-a comunicat Adresa nr. 933/10.02.2020, adresă pe care petenta a refuzat să o primească. Această adresă a fost formulată ca urmare a notificării petentei nr. 2221/21.10.2019 și a discuțiilor purtate de conducerea societății cu persoanele indicate în notificarea susmenționată.

- Petenta, în calitatea sa de Șef de Agenție, ținea legătura cu toate departamentele

societății, aflându-se în relații de subordonare cu Directorul General adjunct și în relații de colaborare cu toate celelalte structuri ale societății, conform fișei postului.

- Cu privire la presupusa practică a S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., de a discrimina angajații (cazul și cazul), s-a precizat că d-na și-a dat demisia, contractul său de muncă încetând conform Deciziei nr. 486/30.05.2017 – situația sa a fost analizată de CNCD în dosarul nr. 318/2018, constatându-se că faptele prezentate de aceasta nu reprezintă fapte de discriminare. Contractul de muncă al domnului a încetat prin acordul părților, conform Deciziei nr. 148/04.11.2019.

- Cu privire la concediile medicale ale d-nei, s-a precizat că S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a achitat toate concediile sale medicale și nu a luat legătura cu medicul/medicia care au emis certificatele de concediu medical. În schimb, în conformitate cu prevederile art. 51 alin. 2 din OUG nr. 158/2005, societatea a adresat o sesizare Casei de Asigurări de Sănătate Iași, cu privire la modul în care au fost acordate certificatele de concediu medical pentru petentă. Prin adresa nr. 10812/04.11.2019, C.A.S. Iași a susținut că în urma controlului efectuat, s-a constatat că certificatele de concediu medical au fost eliberate conform prevederilor legale. Pentru verificarea veridicității diagnosticelor petentei, C.A.S. Iași a sugerat contactarea Colegiului Medicilor Iași, care prin Adresa nr. 1154/21.11.2019 a susținut că instituția competentă în această problemă este Casa de Asigurări de Sănătate Iași. Având în vedere cele două puncte divergente, societatea s-a adresat Ministerului Sănătății, care, a susținut că veridicitatea diagnosticelor este de competența Colegiului Medicilor din România (adresa nr. 70047/24.02.2020). Ulterior acestor demersuri, petenta nu a mai prezentat societății certificate de concediu medical.

37. La solicitarea echipei de investigație, avocații S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. au fost de acord să redacteze un punct de vedere, cu privire la aspectele sesizate de petentă.

De asemenea, aceștia au înmănat echipei de investigație următoarele înscrisuri, anexate prezentului raport:

- Împuternicire avocațială seria MH numărul 0088818;
- Circulara nr. 7/17.05.2018;
- Tabel nr. 401/17.05.2018;
- Regulamentul Intern al S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A.;
- Adresa S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. nr. 933/10.02.2020;
- Buletin de expediție destinat negăsit la domiciliu;
- Fișa postului;
- Contract individual de muncă nr. 309/09.02.2017;
- Act adițional nr. 1/22.02.2017;
- Act adițional nr. 2/14.04.2017
- Act adițional nr. 3/08.12.2017;
- Act adițional nr. 4/06.07.2018;
- Situația concediilor medicale în anul 2019;
- Certificat concediu medical nr. 1711071;
- Certificat concediu medical nr. 1711082;
- Certificat concediu medical nr. 1711097;
- Sentința civilă nr. 302/11.10.2018 a Curții de Apel Constanța, dosar nr. 3640/118/2017.

38. În continuarea verificărilor, echipa de investigație a purtat discuții cu d-na. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D. aceasta a susținut următoarele:

- Este angajata S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., Agenția Iași, din anul 2015, în funcția de analist financiar; a avut contractul individual de muncă suspendat timp de 2 ani, pentru creștere copil, până în luna februarie 2019; dintre toți angajații care lucau în data

de 10.10.2019, în cadrul Agenției Iași, în prezent, este singura care mai lucrează pentru S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A..

- În data de 10.10.2019, cunoștea faptul că petenta avea probleme de sănătate întrucât chiar dumneaei le spusese colegelor că suferă de dureri de spate și infecție urinară;

- Din data de 10.10.2019, petenta nu s-a mai prezentat la locul de muncă;

- Nu știe ca cineva să-i fi reproșat petentei problemele sale de sănătate;

- O descrie pe petentă ca fiind o fire irascibilă dar care se implica și care își îndeplinea sarcinile de serviciu;

- Petenta nu s-a plâns niciodată de atitudinea și comportamentul conducerii societății; nu știe ca accesul la telefonul mobil, email sau aplicații să-i fi fost restricționat;

- Nu consideră că petenta a fost umilită în fața subordonaților săi;

- La momentul angajării a fost informată de angajator că spațiul de lucru este supravegheat video; în urma supravegherii video, nu i s-a reproșat niciodată că nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu sau că a comis vreo abatere de la regulile și procedurile societății;

- a beneficiat de două concedii medicale fără a exista repercusiuni de orice fel din partea angajatorului;

- de fiecare dată când a solicitat să fie învoită (aproximativ 10 ori) a primit acceptul conducerii societății;

- nu a fost niciodată constrânsă sau amenințată de vreun reprezentant al societății; nu a fost jignită sau hărțuită de către persoanele menționate de petentă ori de către alți salariați ai S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A.;

- nu a fost informată cu privire la dispozițiile Circularei nr. 7/17.05.2018 și nici nu a semnat vreun astfel de document;

39. În continuarea verificărilor, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu **dl.**, care a precizat următoarele:

- a fost angajat la S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., Agenția Iași, într-o perioadă în care petenta era șef de agenție; în prezent nu mai lucrează în cadrul acestei societăți;

- într-o zi din luna septembrie sau octombrie 2019 (*nu-și aduce aminte data precisă*), fiind la serviciu, a auzit discuția telefonică dintre petentă și persoane din conducerea Easy Credit 4 All IFN S.A. (*nu s-au menționat nume*), în timpul căreia s-au divulgat date cu caracter personal, cum ar fi diagnosticul din concediul medical;

- a putut auzi discuția telefonică întrucât petenta activase funcția difuzor a telefonului.

40. La solicitarea echipei de investigație, **dl.** a consemnat aspectele discutate într-o declarație scrisă.

41. În continuarea verificărilor, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu **dl.** care a precizat următoarele:

- a lucrat în cadrul S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., fiind angajat de probă, pentru o perioadă de 2 luni; nu i-au plăcut climatul și condițiile de muncă din cadrul societății;

- în cadrul Agenției Iași a S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. funcționa un sistem video permanent;

- nu a fost prezent în agenție în data de 10.10.2019 și nici nu cunoaște diagnosticul pentru care petenta a fost în concediu medical;

- nu știe dacă petenta a fost discriminată de către angajator;

42. Contactat telefonic, **dl.** a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. București, la Serviciul Supraveghere;

- a auzit vorbindu-se în birou că petenta se află în concediu medical dar nu-și amintește cine a deschis subiectul;
- nu cunoștea diagnosticul medical al petentei;
- 43. Contactată telefonic, **d-na** nu a dorit să discute cu reprezentanții C.N.C.D. pe marginea aspectelor sesizate.
- 44. Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație sunt următoarele:**
 - petenta este încă angajată S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. deși nu s-a mai prezentat la locul de muncă din data de 10.10.2019;
 - răspunsul la notificarea petentei nr. 2221/21.10.2019 a fost redactat de către S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. în data de 10.02.2020.
 - petenta a mai avut cereri de învoire aprobate; de asemenea, au mai existat cereri de învoire ale altor angajați, neaprobate;
 - S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a adresat o sesizare Casei de Asigurări de Sănătate Iași, Colegiului Medicilor Iași și Ministerului Sănătății, cu privire la modul în care au fost acordate certificatele de concediu medical pentru petentă.
 - Spațiul de lucru este supravegheat video fapt care este adus la cunoștința angajaților în momentul angajării;

V.Cadrul legal

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

45. Ulterior analizei celor expuse și a documentelor aflate la dosar, Colegiul director consideră aplicabile sesizării nr. 3552/15.06.2020 dispozițiile:

- art.4, alin. 2 și art. 32, alin.1 din cuprinsul Constituției României;
- art. 2 alin.1 din cuprinsul OG nr. 137/2000, republicată;
- 46. Colegiul director reține că petenta, în calitate de angajată a societății reclamate, sesizează o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă.
- 47. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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. În acest sens, Colegiul director urmează să departajeze cele două capete de cerere descrise de petentă în prezenta sesizare.
- 48. Față de obiectul cererii, cel privind faptele de discriminare la care este supusă petenta de către partea reclamată, la locul de muncă, Colegiul urmează să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă 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. Astfel, în măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.
- 49. 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.

50. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *"orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice"*.

51. În analiza faptei de discriminare semnalate de petentă, Colegiul director are în vedere îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;

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

52. Față de această situație, Colegiul director ia act de susținerile părților, de documentele aflate la dosar și de constatările echipei de investigație a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care s-a deplasat în teren, reținând faptul că petenta a depus o acțiune la Tribunalul Iași, dosarul nr. 7191/99/2019, prin care solicită, printre altele, să se constate comportamentul abuziv al S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A., hărțuirea și încălcarea drepturilor acesteia la viața privată, la sănătate și securitate în muncă, precum și a dreptului la demnitate în muncă. De asemenea, Colegiul ia act și de precizarea reclamatei, care consideră că aspectele sesizate sunt simple susțineri ale petentei menite să fie folosite în acțiunile pe care dumneaei le promovează. Petenta, prin avocat, a condiționat o eventuală soluționare amiabilă a litigiului de achitarea contravalorii a 10 salarii (45.000 lei), în caz contrar urmând a promova actuala sesizare către C.N.C.D., alte reclamații către diverse instituții sau chiar a lua legătura cu un jurnalist. Totodată, având în vedere șantajul utilizat de petentă, S.C. Easy Credit 4 All IFN S.A. a sesizat organele de cercetare penală (dosar nr. 14201/P/2019 Parchetul de pe lângă Judecătoria Iași și dosar nr. 275/P/2019 Parchetul de pe lângă Curtea de Apel Iași).

53. Astfel, Colegiul director constată că, în esență, petenta are un conflict de muncă cu societatea reclamată a cărui angajat a fost.

54. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, ci în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 sau alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității

prevederilor legale și a actelor secundare, ca temei legal, în speța de față.

55. Astfel, concluzia la care a ajuns Colegiul director este aceea că în cauza nu se pot aplica prevederile O.G. nr.137/2000, republicată, fapta prezentată fiind, de fapt, un conflict de muncă asupra căruia se pot pronunța instanțele judecătorești.

56. Având în vedere cele precizate, Colegiul urmează să se pronunțe în acest sens.

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, republicată, cu **unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2, alin.1 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată fiind un conflict de muncă;
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată on line în data de 16.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN -Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – 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: 20.05.2021
Motivată și tehno-redactată CJ/CCS

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.