



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 681 Din 15.09.2021

Dosar nr: 123/2020

Sesizare nr: 1245/20.02.2020

Petentă:

Reclamați: SC Ok Guard SRL,

Obiect: Îngrădirea dreptului la muncă, demnitate, integritate și autonomie profesională. Petenta sesizează Consiliul cu privire la hărțuire și victimizare. Astfel, aceasta susține faptul că, la angajare, reprezentantul societății, i-a promis un salariu de 4000 lei net /lună, acordat după o perioadă scurtă de probă. Ulterior, petenta a aflat de la colegii de serviciu că niciodată nu va avea înscris în contractul individual de muncă salariul real, întrucât asta este practica în companie, scopul fiind acela de a se plăti impozite mai mici. De asemenea, petenta susține că nu a fost lăsată de către dl, administratorul societății, să-și exercite profesia, pe motiv că nu a cedat avansurilor sale sexuale. Nu în ultimul rând, petenta susține că a fost concediată după sesizarea Consiliului.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele, domiciliul și sediul reclamațiilor

2. SC Guard OK S.R.L. cu sediul procesual în București, Caderea Bastiliei, nr. 56-58, sector 1
3. cu sediul procesual în București, Caderea Bastiliei, nr. 56-58, sector 1
4. domiciliul procesual în București, Caderea Bastiliei, nr. 56-58, sector 1

II. Procedura de citare

5. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

6. Reclamații au solicitat audierea la sediul instituției.

7. Prin rezoluția nr. 3 din data de 01.02.2021 s-a dispus investigația la sediul societății.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta arată că este așezată la compania reclamată din noiembrie 2018 pe funcția de consilier juridic. La angajare, în urma discuțiilor purtate și a negocierilor salariale,

acționarul societății, domnul, i-a promis petentei un salariu de 4000 lei net/lună, lucru care nu s-a întâmplat niciodată. În acest sens, petenta susține că a fost avertizată de colegii de serviciu, care i-au spus că niciodată nu va avea înscris în contractul individual de muncă salariul real, întrucât asta este practica în companie, scopul fiind acela de a se plăti impozite mai mici.

Petenta a solicitat în scris modificarea salariului, însă reclamatul a avut încă de la început o atitudine abuzivă și denigratoare și o amenința în mod constant că o va concedia dacă mai îndrăznește să nu se supună regulilor.

Petenta susține că, ori de câte ori dorea să poarte o discuție cu reclamatul despre drepturile sale salariale, acesta o întrerupe și îi spunea “Măi, te dau afară!”

9. Petenta arată că nu este lăsată să-și exercite profesia, fiind discreditată și, mai tot timpul, trebuie să poarte o luptă crâncenă să-l convingă atât pe acționar, cât și pe administratorul de probitatea părerilor sale profesionale. Petenta susține că acesta împrăștie zvonuri, în sensul că aceștia ar fi avut o relație, însă, luni de zile, a încercat, sub diverse forme, atât verbal sau mai puțin, să-i condiționeze locul de muncă în schimbul unei relații cu el (anexe la dosar din care reies avansurile, încercările repetate de a avea o relație cu ceasta).

Petenta mai arată că îi denigrează calitățile profesionale în fața acționarului, tocmai pentru a-l determina pe acesta să nu-i mărească salariul și să nu primescă niciodată bonusuri, așa cum primesc colegii ei.

8. În ceea ce privește fotografiile depuse la dosar de către reclamați, petenta susține că acestea sunt “furate” de pe facebook ori făcute în deplasările de serviciu.

Petenta susține că vacanțele petrecute împreună de revelion sau la mare nu înseamnă că are o relație cu reclamatul. Mai mult, aceasta susține că acesta este și motivul pentru care este condiționată din punct de vedere profesional, respectiv încercarea de a avea o relație cu.

10. De asemenea, petenta invocă și victimizarea, arătând că, după sesizarea depusă la CNCD, situația s-a înrăutățit, reclamații proliferează asupra sa amenințări, fac presiuni și o șicanează în mod constant și au întors toți colegii de serviciu împotriva acesteia.

Mai mult, petenta susține că, urmare plângerii depusă la CNCD, i s-au luat toate atribuțiile, a fost obligată să preia toate dosarele pe care le avea în custodie și i s-a solicitat să demisioneze. Pe data de 13.03.2020 a primit preaviz de concediere, iar în data de 16.03.2020, când a ajuns la birou, a constatat că i-a mutat biroul într-o încăpere în care erau depozitate uniforme și care miroase puternic a lac pentru parchet.

Sușțierile părții reclamate SC Guard SRL

11. Reclamata, prin administrator S.I., susține că petenta a fost angajata societății OK GUARD SRL pe postul de consilier juridic, conform contractului de muncă 2627/OKG/31.10.2018, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, contractul acesteia încetând la data de 05.05.2020 ca urmare a expirării termenului de preaviz acordat în conformitate cu prevederile art 75 alin. 1 Codul Muncii, raportat la art. 65 Codul Muncii - desființarea postului, conform Deciziei de încetare a activității nr. 230/05.05.2020.

12. În ceea ce privește activitatea și atitudinea petentei la locul de muncă, reclamatul susține că aceasta a lăsat foarte mult de dorit, după cum va arăta în cele ce urmează:

- Celălalt administrator al societății, domnul (la scurt timp de la angajarea acesteia, respectiv din luna decembrie 2018) a început o relație personală cu petenta (la acel moment fiind doar colegi). Astfel, acestia au petrecut împreună Craciunul anului 2018, la Constanța, la părinții domnului, iar Revelionul în Poiana Brașov, unde au fost invitați de sora acestuia, care a și suportat toate cheltuielile cu cazarea, petrecerea de Revelion.

- Relația dintre cei doi a continuat și în anul 2019, iar, în luna martie 2019, petenta s-a mutat pe același palier cu domnul administrator, începând din acea lună aceștia fiind practic nedespărțiți, venind împreună la locul de muncă (până la sfârșitul lunii ianuarie 2020), fiind plecați împreună în delegații, excursii, etc.

- Deși petenta a negat întotdeauna această relație în fața colegilor, legătura dintre ei era prea evidentă. Domnul, de bun simț, nu a făcut nici el publică această relație, fiind pastrată, așadar, aparența unei relații apropiate de colegialitate.

- Problemele societății și ale colegilor cu petenta au început să apară în luna noiembrie 2019, când, din spusele domnului, s-a produs o răcire a relațiilor dintre ei, determinată și de faptul că acesta nu putea să îi ofere confortul financiar pe care petenta și-l dorea. Acesta este și motivul principal pentru care petenta a depus aceasta sesizare.

- De altfel, principalul aspect pentru care petenta se consideră discriminată, se referă la aspectul pecuniar, iar atitudinea ei a devenit evidentă începând cu luna noiembrie 2019, fiind nemulțumită de salariul pe care îl primea.

- Petenta a fost angajată conform contractului de muncă 2627/OKG/31.10.2018, contract pe care ea l-a semnat. Ulterior, salariul acesteia a fost mărit, ajungându-se la suma de 2.800 lei, după cum rezultă din înscrisurile depuse. Susținerile petentei referitor la acest aspect sunt nefondate. Având studii juridice, nu se poate reține că aceasta a fost indusă în eroare sau nu a știut ce semnează. La stabilirea drepturilor salariale care i se cuveneau s-a ținut cont de volumul de muncă al unui consilier juridic în cadrul societății. De altfel, dacă era nemulțumită de salariul oferit, aceasta avea posibilitatea fie să nu semneze contractul de muncă, fie să își dea ulterior demisia, dacă ea considera că, raportat la gradul ei de pregătire și la volumul de muncă, salariul oferit era mult prea mic.

- Începând cu sfârșitul lunii noiembrie 2019, atitudinea petentei la locul de muncă s-a schimbat în totalitate. Astfel, aceasta a avut în permanență un limbaj trivial și vulgar la adresa domnului, țipând și jignindu-l în cele mai urâte moduri, care nu pot fi reproduse, subminându-i, în mod permanent, autoritatea în fața angajaților.

- Fiind mereu nemulțumită de salariu (aceasta avea și o părere pe veniturile din salarii), petenta a început să condiționeze îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de plata unor sume de bani sub forma de prime, deși nimic nu justifica acest lucru. Mai mult de atât, a încercat să îi determine și pe ceilalți colegi să aibă aceeași atitudine ca ea, să o sprijine în demersurile sale de a obține mai mulți bani.

- Astfel, în luna ianuarie 2020, din cauza stării tensionate provocată de petentă la locul de muncă situat în București, str. Caderea Bastiliei nr.56-58, sector 1, domnul a înțeles să convoace o ședință cu toți angajații de la birou, care nu înțelegeau ce se întâmplă (arătăm sunt 3 bărbați și 9 femei care lucrează aici), în care să explice situația neplăcută creată, să își ceară scuze de la aceștia și să îi solicite doamnei Vica să

înceteze cu atitudinea și limbajul vulgar manifestate. În acel moment, aceasta a început să profereze din nou amenințări și insulte, părăsind vijelios sala de sedință.

- În ceea ce privește competența profesională a acesteia, încă de la început a fost destul de greu de lucrat cu ea. Nu accepta sugestii sau alte păreri decât după discuții îndelungate și interminabile, purtate de foarte multe ori pe un ton ridicat.

- Avea o părere foarte bună despre pregătirea ei profesională, motiv pentru care, de foarte multe ori, țipa către colegi : *Băă, în această firmă legea sunt eu!!*. Interpreta în stil propriu prevederile legale, afirmând ca ea nu se supune nimanui în firmă, că toți trebuie să o asculte și să facă ceea ce spune ea, pentru ca restul erau niste proști și nu înțelegeau nimic.

- În acel moment, i s-a solicitat să prezinte legitimația de consilier juridic și dovada că este înregistrată în Tabloul Consilierilor Juridici. Nu a putut să ne prezinte o astfel de legitimație, dar a replicat țipând că ea nu are nevoie de legitimație pentru a fi consilier juridic.

- Însă, ceea ce a fost cel mai grav, pe lângă atmosfera nocivă creată zi de zi, a fost refuzul de a-și mai îndeplini atribuțiile de serviciu, motiv pentru care societatea a fost nevoită să apeleze la avocați de specialitate, deși petenta își încasa, în continuare, salariul. Această situație a culminat la data de 10.03.2020 în fața Curții de Apel Craiova, când, în dosarul civil nr. 2749/95/2019, a refuzat să răspundă în dosar, motivând că este în litigiu cu unul din administratorii societății, instanța de judecată dispunând: *„Încuviințează cererea de amânare formulată de consilierul juridic, reprezentând recurentele reclamante RAM SECURITY SERVICE și OK GUARD SRL, și acordă un nou termen în cauză pentru ca recurentele reclamante să-și asigure exercitarea efectivă a dreptului la apărare. Amână judecarea cauzei la data de 17 martie 2020, ora 9.30, până când părțile au termenul în cunoștință în temeiul art. 229 alin. 1 din Codul de procedură civilă”*.

- Proferând și provocând încontinuu injurii, amenințări și certuri, la birou, petenta, a creat o stare de un total disconfort și celorlalți angajați, motiv pentru care au adus la cunoștința asociatului majoritar această situație gravă de fapt, amenințând la rândul lor că își vor da demisia.

- În aceste condiții, ținând cont de situația economică actuală, de diminuarea volumului de activitate al societății (veniturilor) impunând reducerea cheltuielilor, implicit reducerea numărului de angajați precum și de reducerea numărului de litigii în care este implicată societatea și având în vedere faptul că activitatea juridică a fost externalizată încă din luna februarie, pentru reducerea costurilor societății, prin Hotărârea nr. 2213/12.03.2020 a Adunării Generale a Asociaților societății OK GUARD SRL, asociații au hotărât desființarea Compartimentului Juridic din cadrul societății ca urmare a externalizării totale a activității juridice precum și desființarea cu aceeași dată a postului de consilier juridic, cod COR 261103, conform Clasificării ocupațiilor din România, și aprobarea noii organigrame a societății. Acesteia i-a fost acordat, conform legislației muncii previzul de 20 de zile lucrătoare, la data de 05.05.2020, fiind emisă decizia de încetare a contractului de muncă.

13. Prin prisma celor relatate mai sus, reclamata apreciază ca nu se poate vorbi de discriminarea petentei, conform OG 137/2000.

Sușinerile reclamatului

14. Referitor la acuzațiile formulate de petentă, reclamatul susține că acestea sunt total nefondate, lipsite de orice temei legal și realitate, fiind formulate doar din dorința de a face rău, motiv pentru care va solicita respingerea acestora.

15. De asemenea, reclamatul reiterează susținerile reprezentantului societății exprimate de mai sus.

Susținerile reclamatului

16. Reclamatul susține că a avut o relație cu petenta, relație care a încetat în noiembrie 2019.

Reclamatul susține faptul că, din din momentul în care petenta a aflat ca s-au început negocierile cu avocați pentru externalizarea activității juridice a societății, respective în luna ianuarie 2020, a făcut tot posibilul pentru a-i submina autoritatea, a creat o stare infernală în cadrul firmei, printr-un comportament necontrolat (frecvente țipete, invective, injurii, amenințări adresate acestuia în fața colegilor).

De asemenea, reclamatul susține că petenta a invocat permanent statutul său de Consilier Juridic, culminând cu afișarea acestui aspect pe dulapul din biroul acestuia. Deși i s-a cerut dovada apartenenței la Asociația Consilierilor Juridici, aceasta a susținut că nu are nevoie să fie înscrisă în Colegiul Consilierilor Juridici pentru a profesa, acuzându-l pe reclamat că habar nu are să citească o lege.

Reclamatul susține că, în urma acestor tensiuni create în firmă, activitatea a fost perturbată, luându-se decizia ca aceasta să nu mai dețină funcția de Director General. Reclamatul susține că a crezut că el și petenta, ca doi intelectuali, pot face distincția dintre relația sentimentală și cea profesională.

17. Reclamatul susține că, urmare externalizării serviciilor juridice și a problemelor de rațiune financiară, create de pandemie, asociații societății au decis luarea unor măsuri de restructurare în cadrul companiei și s-a decis colaborarea punctuală cu avocați în posibile procese și desființarea postului de consilier juridic.

18. Nu în ultimul rând, reclamatul susține că regretă foarte tare faptul că, pentru a dovedi că nu a discriminat, a fost nevoit să atașeze la dosar fotografii intime cu el și petenta.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

19. Constituția României:

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) *Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)*

- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică**”(1) *Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) *Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)*

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**”(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.*”

20. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1: *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

Codul Muncii, art. 5 alin. (1) si (2) prevede: *„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”*

Principiile de analiză

21. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”*. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că *„principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un **tratament egal**,*



- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

22. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

23. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

24. În fapt, Colegiul Director reține nemajorarea salariului petentei, îngrădirea exercitării profesiei de consilier juridic, încetarea raportului de muncă după sesizarea CNCD (posibilă faptă de victimizare).

25. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **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 alin. 1 al Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.)

invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

26. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

26. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director reține că petenta invocă o faptă de hărțuire la locul de muncă exercitată prin neacordarea drepturilor salariale promise la angajare, îngrădirea exercitării funcției deținute în companie, respectiv cea de consilier juridic, prin denigrarea calităților profesionale în fața acționarului, tocmai pentru a-l determina pe acesta să nu-i mărească salariul, precum și instigarea la un comportament denigrant din partea colegilor de serviciu. Toate aceste acțiuni au avut la bază refuzul petentei de a avea o relație cu unul dintre reclamați. Mai mult, petenta susține că, după sesizarea Consiliului, reclamații i-au acordat cererea de preaviz.

Din actele depuse la dosar și din raportul de investigație efectuat de echipa din cadrul CNCD, Colegiul director reține că aspectele sesizate de către petentă nu se confirmă.

Astfel, din anexele depuse la dosar, însumate în fotografii și mesaje, Colegiul director reține faptul că petenta și unul dintre reclamați, în speță, au avut o relație mai apropiată, de la angajare până în decembrie 2019. Fotografiile relevă deplasările acestora, împreună, fie în interes de serviciu, fie în interes personal. Colegiul director reține că petenta a depus la dosar doar mesaje tip Whatsapp, trimise începând cu luna ianuarie 2020.

În acest sens, Colegiul director consideră că se pun în discuție două aspecte, respectiv în intervalul decembrie 2018 – decembrie 2019, petenta nu a avut nicio plângere la adresa reclamatului sau companiei!? De ce a așteptat un an de zile până a sesizat neacordarea drepturilor cuvenite ori a unor acțiuni/situații în care i s-a îngrădit exercitarea funcției deținute în companie?!

Din declarațiile colegilor de serviciu, martori la discuțiile dintre petentă și reclamat, reiese faptul că aceasta din urmă, după numirea reclamatului în funcția de Director General al celor două companii, a făcut tot posibilul pentru a-i submina autoritatea, a creat o stare infernală în cadrul firmei printr-un comportament necontrolat (țipete, invective, injurii, amenințări la adresa sa).

De asemenea, tot din probele depuse la dosar, Colegiul director reține faptul că, urmare refuzului petentei de a mai administra dosarele aflate pe rolul instanțelor judecătorești, compania a externalizat serviciul juridic.

Astfel, Colegiul director ia act de faptul că, în dosarul civil nr. 2749/95/2019 aflat pe rolul Curții de Apel Craiova, la data de 10.03.2020, a refuzat să pledeze în fața completului, motivând că este în litigiu cu unul din administratorii societății, iar instanța de judecată a dispus: „*Încuviințează cererea de amânare formulată de consilierul juridic, reprezentând recurentele reclamante RAM SECURITY SERVICE și OK GUARD SRL, și acordă un nou termen în cauză pentru ca recurentele reclamante să-și asigure exercitarea efectivă a dreptului la apărare. Amână judecarea cauzei la data de 17 martie 2020, ora 9.30, până când părțile au termenul în cunoștință în temeiul art. 229 alin. 1 din Codul de procedură civilă*”. Or, acest fapt arată clar momentul la care reclamații au decis externalizarea serviciului juridic precum și motivul.

Prin urmare, Colegiul director nu poate reține în sarcina reclamațiilor intenția vădită de a o concedia ori de “a scăpa de ea”, doar pentru că a solicitat să i se acorde mărirea de salariu.

Colegiul director mai reține din declarațiile martorilor faptul că petenta avea un volabular injurios și degradant la adresa colegilor, în special la adresa reclamatului Constantin Alexandru.

27. În consecință, luând act de sesizare și actele dosarului, Colegiul reține că petenta nu a indicat nicio probă reală, concretă, în sensul celor susținute. Astfel, potrivit art. 20 alin (6) prima teză “persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte”, iar alin.6 teza finală din O.G. prevede” în fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”. În speță, Colegiul observă că nu se poate reține din ansamblul situației de fapt, nici un mijloc de probă de natură a stabili existența unei fapte de discriminare.

Mai mult, Colegiul director reține că reclamații au răsturnat sarcina probei, arătând că nu au săvârșit acțiuni sau inacțiuni prin care petenta să fie hărțuită.

28. În ceea ce privește victimizarea invocată de petentă, din actele de la dosar, Colegiul director reține că sesizarea este înregistrată la Consiliu cu data de 20.02.2020, preavizul acordat petentei i-a fost înmănat în luna martie, iar citația emisă de CNCD a fost trimisă reclamaților în luna iunie 2020. Prin urmare, preavizul i-a fost acordat petentei cu multe luni înainte ca reclamații să afle de petiția depusă la CNCD.

De asemenea, din raportul de investigație și declarațiile martorilor, Colegiul director reține că petenta nu a fost singurul angajat mutat într-un alt spațiu de birou. Membrii echipei de investigație au inspectat biroul în care a fost mutată d-na Vică Carmen și au constatat că îndeplinește toate condițiile desfășurării unor activități de muncă (*probe foto anexate*);

29. Examinând sesizarea și actele din dosar, Colegiul director nu reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 15.09.2021 ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 20.09.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.